

职场危机 厚黑学

Pragmatism in work

曲利华 编著

電子工業出版社
Publishing House of Electronics Industry
北京 • BEIJING

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

职场危机厚黑学/曲利华编著. —北京：电子工业出版社，2012.4

ISBN 978-7-121-15647-2

I. ①职… II. ①曲… III. ①成功心理—通俗读物 IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字（2011）第282347号

策划编辑：胡 南

责任编辑：李 影

特约编辑：张 冉

印 刷：

装 订：

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编 100036

开 本：720×1000 1/16 印张：13 字数：150千字

印 次：2012年4月第1次印刷

定 价：28.00元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888。

质量投诉请发邮件至zlts@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至dbqq@phei.com.cn。

服务热线：（010）88258888。

目 录

自 序

第一章 不同阶段的职场危机

- 003 找不到定位的危机
- 006 企图在人群中脱颖而出的危机
- 012 事业高原时期的危机
- 015 接班人的危机

第二章 职场负面信息的正面思考

- 022 挫折是告诉你要更自信
- 026 放弃是为了更好的发展
- 028 由远及近地拉近与领导的距离
- 033 成功之后这都不算事儿

第三章 放下身段，提高身价

- 038 跑龙套怎么了
- 042 先生存，后发展
- 048 提升自己的身价
- 052 用工资来衡量身价

第四章 管好你的嘴巴

- 059 话不多，说三分足够
- 061 你的话领导多半会知道
- 063 无话不谈乃同事间大忌
- 066 职场说话技巧

第五章 职场小人的危机处理

- 073 不得不防的职场小人
- 076 遭遇小人，做好防范
- 080 做人不能太老实
- 082 小人也可以为己所用

第六章 办公室政治

- 087 清者自清是自欺欺人
- 089 明哲保身，发展自己
- 091 遵守办公室的“游戏规则”
- 093 做“八面玲珑”的职场人

第七章 办公室爱情

- 099 鱼和熊掌难以兼得
- 100 有距离才不会越雷池
- 102 面包比爱情重要
- 105 办公室爱情十诫

第八章 高原时期的领导艺术

- 111 有智商，更要有情商
- 114 做审时度势的“变色龙”
- 117 用心带兵，真诚待人
- 120 用人要疑，疑人也要用

第九章 决胜意义的职场人脉

- 127 人脉就是钱脉
- 130 平日多烧香，急时有人帮
- 132 大树底下好乘凉
- 137 积累职场人脉的方法

第十章 看准了你再跳

- 145 职场跳槽的类型
- 151 职场跳槽的误区
- 154 跳槽的资本和态度
- 158 跳并快乐着

第十一章 积累人品，远离危机

- 167 给同事一个好印象
- 170 “四维”人际关系法则
- 172 人缘好，工作差不了
- 174 职场友谊的“禁区”

第十二章 在职场危机中成就自己

- 182 不可放松的职场危机意识
- 185 危机面前低调做人
- 188 大智若愚，难得糊涂
- 190 成就自己必备的四种能力

后 记 职场厚黑的本源

自序

每一个经历职场洗礼的人，从进入职场伊始到最后离开，总会经历或多或少的危机。在二十几岁的时候，我们会碰到“找不到定位的危机”；进入三十岁的时候，我们会碰到“企图要在人群中脱颖而出的危机”；四十岁以后，我们会碰到“事业高原时期的危机”；五十多岁决定要退休的时候，我们还要面临“接班人的危机”。我们把以上这些危机统称为职场危机。

在一生的工作中，我们都无法逃避这四个重要的职场危机中的一个或几个。职场危机细分之后有许多具体的表现，大多数人在职业生涯中都会有感同身受的遭遇。职场危机并不见得对人有害，有些危机甚至还可以将其转化为机遇，让我们重新振作。

危机本身其实并不可怕，可怕的是我们不知道危机在哪里，它又会在何时以何种方式显现。但是，我们需要始终告诉自己，正因为职业生涯需要在断断续续中前进，在痛苦中完善，同时也在放弃和内心冲突中延续，所以职场危机是我们不可回避，也无法忽视的。只有勇敢地去化解这些问

题，才能使人成熟，并迈向更高的事业台阶。

初入职场，跑龙套的你内心平静吗？

高层暗中较劲，你站对位置了吗？

升职路上，没到最后你敢说你赢了吗？

办公室爱情，你真的准备好了吗？

职场危机无处不在，相信你也深有体会。

职业危机大体上都是过渡性的，能给人成熟和自我更新的机会，但也可能发展为对自己的一次深刻质疑，并由此引发出更为严重的问题，这就需要有治疗师来帮助。然而，尽管大多数人愿意通过寻求帮助来解决心理、性或人际关系上的问题，但对于工作中的问题，他们常常独自面对，仿佛工作和家庭属于两个不同的星系。但一个聪明的人，又怎么会每天被工作中的不愉快所困扰而闷闷不乐呢？蛮干总是愚蠢的，四两拨千斤才是王道。面对职场危机，我们必须凭借着我们的聪明才智，找出一套最适合自己的方法来巧妙地化解。

危机是社会、企业、环境的一种常态，职业危机的种子与企业的成长是如影随形的。西方的格言说得很精辟：危机就如死亡与税收一样，是不可避免的。职业危机与自然灾难一样，我们虽然很讨厌它，但是我们却无法完全回避，我们唯一能做的就是预防以及寻找应对策略。

中国著名的职业规划和人生发展指导专家徐小平通过丰富的咨询实践提炼出一条基本思想和方法，他在《仙人指路》这本书中写道：“你是否能够正确”认识你自己的“兴趣、能力、激情、欲望、压力、好恶、理想，……并把这种对你自己的认识，融化灌输到你在职场上的追求与奋斗当中，这是决定你奋斗成败、生活质量和人生价值的核心要素。”本书正是和读者一起探讨如何正确认识自己，如何扬长避短，发挥自身的优势，从而在职场中在不损害自己利益的前提下不动声色地、巧妙地化解危机。

对于职场人士来说，必须要有强烈的危机感，时刻形成一种危机的应

对策略，这就需要我们具备居安思危的前瞻能力和步步为营的稳健处世风格。只有这样，一个人在职场中才能更好地保护自己，让自己在企业中长久发展。

职场人也必须明确，人在职场仅有危机意识是不够的，更要在具备危机意识的基础上做好预防和应对，才能最终笑傲职场、取得成功。除了做好本职工作之外，必须对公司的各种经营、管理情况有一定的了解，如近期业务情况、媒体对公司的报道情况、高管变动、行业发展趋势等，通过对这些情况的了解，能够帮助职场人从某些重大或细微的变化中，觉察出公司或自身职位可能遭遇的危机冲击，从而提前做好准备。在职场生存法则中，我们需要为自己订制一艘诺亚方舟，以备职场逃生之用。这个诺亚方舟包括技能的提升、人际关系的拓展及对新工作机会的关注。技能的提升可以令自己即使离开现有环境也能有很强的竞争力，人际关系的拓展可以帮助自己获得更多的外部机会，对新工作机会的关注则让自己知道何时是迅速转场的契机。

我们常说，先做人，后做事，应对职场危机也是这样。职场人身在职场，害人之心不可有，我们强调的危机意识和应对方法都是旨在保全自己，从容化解危机，让自己更好地发展。而这些方法在某种程度上来讲是职场人的必修课，只有在自己的能力的基础上掌握了一定的职场厚黑艺术，才能借力打力，造就自己的职场传奇。

第一章

不同阶段的职场危机

在我国，以前的计划经济时代，工作是由国家分配，那时候不容易产生所谓的职业危机。从20世纪90年代开始，市场经济蓬勃发展，就业和职场情况已经完全不同了，人们在自由选择工作、行业的同时，失业和对职业的不满与迷茫也随之产生，即遇到不同程度的职业危机。

职业危机因人、时间、环境而异，但对大多数人来说，有四个阶段是最可能产生职业危机的时期。

第一个阶段：找不到定位的阶段。找不到定位的阶段所产生的危机我们也称为职场定位危机。职场定位危机大多发生在刚从学校毕业时，大多数毕业生面对眼花缭乱的职业和岗位，在感到“外面的世界很精彩”的同时，也会迷失方向，不知该如何选择。

第二个阶段：企图在人群中脱颖而出的阶段。这种职场危机可能产生在工作5～7年后，也就是大约30岁的时候。中国自古就有“三十而立”的说法，在这一阶段的职业生涯中除了少数人能如愿升职和高就外，大部分人并不能如意。如果不能正确处理这个危机，就可能会导致采取不正确的方法和方式来发泄自己的不满和失意，最终受损失的还是自己。

第三个阶段：事业高原时期的阶段。俗话说“四十不惑”，40岁左右会出现职业生涯的第三次危机，即“事业高原时期的危机”，也可以叫“方向危机”。因为到了40岁的时候，也许你已担任了一定级别的领导职务，或者你已是这一行的专家，这个时候你正处于事业的一个巅峰，但是要往哪里前进，往往会因为方向不明而感到困惑，于是便产生了所谓中年改行、转业等种种问题。

第四个阶段：寻找接班人的阶段。50岁开始进入“知天命”的年龄段，而市场经济并不会给老年人的职业生涯以特别的恩惠，你面临功成身退，为自己寻找一个接班人的问题。接班人是否合适，直接关系到你辛苦经营的事业能否放心地交接。此时的你已经不太在乎个人的收入，工作对你来说更多的是对成就感的不断追求。

针对这四个不同的阶段所面临的职场危机，我们只有从容面对，才能让自己成为职场的强者，让自己的事业不断得到发展。

找不到定位的危机

25岁左右，一个人走进职场，开始了从自然人到社会人的转变。作为刚毕业的年轻人，总是奢望马上就能找到自己理想的工作。然而，很多好工作是为有经验的人准备的，往往需要一个历练和积累的过程。你不可能一毕业就是技术总监，也不可能在没有积累的情况下成为销售冠军。我们经常被告知：千里之行，始于足下；只要出发，就有希望到达终点。却总是迷茫和无助，鼓励的话太多，而前方路途漫漫，不知道究竟哪条路才能通往自己理想中的未来。

现在的选择对吗？我的定位准确吗？这是大多数职场新人在刚刚进入

职场时所遇到的危机。智联招聘曾针对毕业1～5年的大学生进行了一项调查，结果显示，八成人认为自己的职业生涯面临困惑，而其中最大的原因是“一直不知如何进行自我定位”。其实，一个人的职业生涯是相对漫长的，其发展也是循序渐进的，面对职场定位的危机，千万不要急于跳槽，否则有时反而会影响原本较好的前途。

职场中遇到“自我定位”危机的时候，我们需要对自己的条件、职位以及所处的行业有个清楚的认识，对自己所处的“环境”作出清晰的判断，必要的时候也可以寻求职业专家的帮助。

职业选择最需要的是“适合自己的”。在选择职业时，“个人与职业”越匹配，我们就越容易适应职业，就业后的工作和生活质量也就越高。这就要考虑自己的兴趣、个性与职业能力是否与职业要求相匹配。如果不匹配，在步入职业后，很快便会出现个人特征与职业要求的冲突，不能较好地适应工作。因此，我们择业时应寻找“最合适”的，而不必强求是别人眼中“最好”的。

那么，怎样才能知道自己选择的职业是否适合自己呢？这就需要在选择职业之前，先很好地认识自己。任何“找不到定位”的感受都会对自己的职业发展和生活质量产生不利影响，如果你陷入这种苦闷，不妨重新认识一下自己。这包括：了解自己的职业兴趣的现状和可能发生的变化，弄清自己喜欢做什么；了解自身职业人格，弄清自己适合做什么；在了解自己的专业特点、特长、爱好、兴趣的基础上，还要了解工作角色兴趣。角色兴趣一般分四个方面：一是对人的兴趣，即以人为工作对象的工作，如教师、律师、社会学家等；二是对物的兴趣，即以具体物为对象的工作，如工程师、房地产评估师等；三是对数值的兴趣，即处理具体数字和资料的工作，如会计师、软件工程师等；四是对抽象概念的兴趣，即考虑抽象概念的工作，如艺术家、文艺评论家等。在确定了自己的角色兴趣后，可以根据不同职业的素质差异，确定自己的职业发展方向。

其实，在职业发展的道路上，无论是正在寻找工作的朋友，还是已经在工作的朋友，许多人都有无法对自己的职业发展进行准确定位的困惑。那么如何才能给自己的职业发展一个较准确的定位呢？下面介绍一种职业生涯规划常用方法。

1. 对自己的能力进行摸底

正像很多公司的老板所说的那样：我们公司用人重视学历，但学历之外，我们更重能力，如果能力不够，即使你是博士，我们也只能说声“对不起”了。因此，要想找到一个适合自己的职业发展空间，第一步就应该清楚地把握自己的能力所在，以做到有的放矢。

2. 对自己的个性进行评定

评定个性最科学的手段当属心理学界的各项个性测验量表。目前比较常用的主要有《卡特尔16种人格因素测验量表》、《明尼苏达多项人格测验量表》和《罗夏克墨迹测验》等。这些量表可以从不同角度，对一个人的个性作出较全面的评定。另外，还可以通过回忆自己工作、学习、生活的情况，来找出自己最容易与哪些人相处、最难与哪些人相处；分析自己在工作中最常表现出的优势和劣势等。

3. 对行业进行聚焦

当你对自己的能力和个性有一个清楚的了解以后，就可以着手确认你最能发挥才能、表现个性的职业了。

首先进行列表分类。事先不要有任何心理定势，回忆出尽量多的动

词，并一一罗列，然后按“喜欢”与“不喜欢”将这些动词分为两类。按喜欢的程度，以5分制对每个动词评分，然后将得5分和4分的动词列出来，那么，与这些动作相关的工作，就是你最喜欢的工作。

下一步开始着手你的设计方案。根据“列表分类”得出的结果，或回忆出你平时最向往的几种职业，然后针对每一种职业设计一套可行的工作方案。方案中要列出工作目标和希望的职位，描述做好这些工作所需要的人际环境，写出工作的具体程序（越具体越好），以及你对本行业发展前景的设想。方案定出后，拿给相应行业的朋友阅读。那份反映最满意的方案，将是你最适合的工作。

毕业后的5年里，肯定既有很多的待定，也有很多的决定。迷茫与困惑谁都体验过，恐惧与逃避谁都会经历，但不要把迷茫与困惑当做自我放弃、甘于平庸的借口，更不要成为自怨自艾、祭奠失意的理由。生命需要自己去演绎，命运更需要自己去把握。越早找到方向，越早走出困惑，就越容易在人生道路上取得成就、创造精彩。

无头苍蝇找不到方向，才会四处碰壁；一个人找不到出路，才会迷茫、恐惧。生活中，面对困境，我们常常会有走投无路的感觉。不要气馁，坚持下去，要相信人生没有绝路，如果说困境在前方，那么希望就在拐角。只要我们有了正确的思路，就一定能少走弯路，找到出路！

企图在人群中脱颖而出的危机

2007年，北京麦可思人力资源信息管理咨询公司对2007届大学毕业生做了一项工作能力分析研究。麦可思把大学毕业生的基本工作能力分为35

项，在调查就业的应届毕业生时，请他们评估各项能力在自己工作中的重要性、工作所要求的水平和自己离校时所掌握的水平。调查结果显示，重要性最高的5项基本能力包括积极学习、有效的口头沟通、理解他人、良好的学习方法和积极聆听。而调查结果表明，大学毕业生的这5项能力普遍达不到工作要求的水平。

强调专业以外的软实力已经成为在职场脱颖而出的大趋势。中国《就业促进法》和新《劳动合同法》出台后，企业的辞退成本加大，需要承担的合同风险、法律风险都更大了。越来越多的企业在招聘雇员时已经变得更加小心，更加挑剔。对于一份工作的竞争，或一个高级主管的位置，被选进面试的候选人之间的硬实力其实已不相上下。中国妇联的一次招聘，一个空缺职位有800多人申请；北京崇文区党校需要一个哲学教师，有200多人竞争。这两个职位的申请者中不少人有博士学位，而最后的赢者都得益于他们专业之外的软实力，如沟通能力、团队合作精神、当众演说能力以及亲和力等。事实证明，拥有良好的软实力，在将来的职业发展中更容易脱颖而出，成为独当一面的人才。

在求职者的硬实力越来越出色的今天，软实力在职场中正变得越来越重要。具备软实力，能让你在事业上升期与其他求职者拉开差距。从执掌微软中国公司到入主盛大网络，再以10亿元身价转会新华都，唐骏几乎成就了所有经理人遥不可及的梦想。这位中国身价最高的职业经理人之一，对职场成功的理解有其独到之处：“一个成功的人，应该是先做人，后做事，偶尔做秀。”他所说的先做人，其实就是指软实力。

社会竞争的日益激烈，让部分人开始反思我们的教育是否在正确的轨道上，但是更多的人，尤其是更多的家长们却偏执于硬实力的盲目崇拜中。工作不好找，那就接着读取更高的学历，这已经成为很多大学生逃避就业的方法，而这种方法甚至得到了众多家长的纵容和赞许。

在一些大学里流行着一个很有趣的故事：一个成绩一般，大学四年中

组织和参加了很多学生活动的学生临近毕业发现就业艰难，看到好多同学都准备读研，就问家里自己该怎么办，家里说：你也读啊，学历高点好。于是，他也跟着读了研。研究生要毕业的时候，他发现就业市场依然不乐观，好多同学因为觉得就业前景暗淡而选择继续读博。于是他就问家里自己该怎么办，家里说：你也读啊，学历高点好。然后，我们的这位学生又读了博。博士毕业后，发现好多企业觉得博士生人才成本比较高，他们没有硬性的需求，反而更愿意要一些本科生和研究生，他们甚至还要和本科生去竞争待遇相同的工作。于是他就问家里自己该怎么办，家里说：孩子，读个博士后吧……

这个故事有一定的幽默性，但在中国是绝对存在的。很多职业专家分析说，读研和深造其实并不适用于所有的学生。有的学生大学成绩好，性格严谨，喜欢科研，这样的学生适合读研，他们往往也是被学校保送的那部分人。而有些学生性格比较活跃，对学术并没有太多的兴趣，相反，他们交际能力比较强，喜欢组织活动，这样的学生其实更适合直接选择工作。上边的故事里的那个学生，不算读博士后的时间，他在一所大学里度过了9年的时间。试问，我们每个人有多少个9年？又有多少个和20、30岁一样美好年纪的9年？如果他在本科毕业就选择进入社会，靠着自己的努力和积累，9年后他至少应该是一个销售经理或者市场总监了，其结果是待遇并不比博士毕业少，工作内容也相对更适合自己的。

硬实力必不可少，可我们太多时候忽略了软实力，甚至不敢相信软实力能让自己走出一片天地。一味认为上名校、获得更高的学历，永远是一件好事。但是，把筹码一根筋地全压在校高文凭上面，全然不顾国际国内的形势早已发生了180度的大转弯，进入社会后要想不碰壁，闷着头还能有所突破，那简直是不可能的！很多人都遇到过这样一类孩子：他们在校学习非常优秀，但是软实力很差。而父母对他们也只有关于学习方面的要求，觉得其他能力都是次要的。一次我回国做讲座时碰到一所高校的

领导，在闲聊时他说：“不必搭理政府有关素质教育的宣传，文凭才最重要，其他全是胡扯。”他说自己的孩子幸亏没上当，好好学习，上了重点大学。只是毕业后运气不佳，工作一直不顺利，两年的时间已经换了三份工作。在他看来，自己孩子该学的都学了，可是为什么没有像样的工作？工作好多年也没有晋升？他们找不出原因，当事人自己也很迷茫。家长能想到的往往还是要求孩子去考研究生，孩子不愿意考，他们又开始继续说教。

中国年轻人最缺乏的是软实力！2008年美国金融危机后，毕业于麻省理工学院的前银行家Joshua不幸失去了工作，失业前他拿的是六位数美金的薪酬。在失业6个月后，他把自己打扮成“求职三明治”，身前身后挂了两大张求职广告牌，在繁华的华尔街游走，终于获得了新工作。Joshua敢想敢干，拼命去争取工作的精神，使得他在硬实力高手云集的华尔街，在一片裁员的哀鸣声中胜出，找到了工作。具备了这样的软实力，什么金融危机，什么就业危机，能奈他何？在将来的晋升道路上，他何愁自己无法脱颖而出！

反观我们某些大学生，找不到工作，就开始跟风考研究生、考公务员，更有甚者，干脆成了毕婚族、急婚族（刚毕业就结婚）、啃老族……试问以这样的心态、这样的人生目标，一个人如何能在毕业若干年后收获自己的天空，脱颖而出成为强者？

纵观中国改革开放后的职场，很多人没有名校的文凭，但他们以出色的软实力抓住了时代的机遇，成为今天中国发展的核心力量，在获得可观的经济效益的同时，也得到社会的认可。我相信，几乎每个读者都能看到或听到这样的成功者。很遗憾，这些成功案例却被很多人忽略了，从而使自己面临无法脱颖而出的职场危机而不能自拔。

当然，是不是兼具软、硬实力了就一定可以脱颖而出了呢？也不见得。职场上要想能独当一面，除了扎实的业务、卓越的软实力外，还需

要不断地坚持——坚持自己的奋斗，坚持自己的追求，有一种让自己持续发力的恒心。

SOHO中国有限公司董事长潘石屹在《我用一生去寻找——潘石屹的人生哲学》一书中写到：“每当我试图描述一个潜心工作的人时，我脑海就会浮现出他专心致志、宁静而有力的姿态。我觉得这是人类最美好的姿态之一，他就像在祈祷，表现出一种强大的精神力量。”

为什么很多人有实力、有能力，却难以达到这样的境界，是机会的问题吗？在开始职业生涯若干年后，人们普遍会遇到这样的问题，不知道自己该如何从职场中脱颖而出。大家总是觉得自己不比别人差，论技术和软实力，都不输给任何人。那么我们不妨看看，那些能够脱颖而出的人，他们除了硬实力和软实力外，还都有哪些鲜明的特质。

1993年的诺贝尔经济学奖得主美国经济学家道格拉斯·诺思曾经提出过一个概念叫“路径依赖”，这个经济学的观点类似于物理学中的惯性，事物一旦进入某一路径，就可能对这种路径产生依赖，这是因为经济生活与物理世界一样，存在着报酬递增和自我强化的机制。这种机制使人们一旦选择走上某一路径，就会在以后的发展中得到不断的自我强化。

一个广为流传、引人入胜的例证是：现代铁路两条铁轨之间的标准距离是4.85英尺（1英尺=12英寸=0.3048米），为什么采用这个标准呢？

原来，早期的铁路是由制造电车的人所设计的，而4.85英尺正是电车所用的轮距标准。

那么，电车的标准又是从哪里来的呢？

最先造电车的人以前是造马车的，所以电车的标准是沿用马车的轮距标准。

马车又为什么要用这个轮距标准呢？

英国老路辙迹的宽度是4.85英尺，所以，如果马车用其他轮距，它的轮子很快会在英国的老路上损坏。

这些辙迹又是从何而来的呢？

从古罗马人那里来的。因为整个欧洲，包括英国的长途老路都是由罗马人为他们的军队所铺设的，而4.85英尺正是罗马战车的宽度。

任何其他轮宽的战车在这些路上行驶的话，轮子的寿命都不会很长。

再问，罗马人为什么以4.85英尺作为战车的轮距宽度呢？

原因很简单，这是牵引一辆战车的两匹马的屁股的宽度。

很不可思议是吧？但我们的故事到此还远远没有结束。

美国航天飞机燃料箱的两旁有两个火箭推进器，因为这些推进器造好之后要用火车运送，路上又要通过一些隧道，而这些隧道的宽度只比火车轨道宽一点，因此火箭助推器的宽度最后是由铁轨的宽度所决定的。

所以，我们的结论是：“路径依赖”导致了美国航天飞机火箭助推器的宽度，这竟然是早在2000年前便由两匹马的屁股的宽度所决定的了！2000多年前的马屁股决定了我们的今天，乃至我们的未来，航天飞机都要听它的使唤。这个世界原来是“马屁股”决定的，继而变成一种模式、标准、制度、思想，灵魂附体般地控制着我们的思想和行为，乃至整个世界的模样。

人们一旦做了某种选择，就好比走上了一条不归之路，惯性的力量会使这一选择不断强化，并让你无法轻易走出去，职业生涯中的“路径依赖”现象更是比比皆是。

一个人如果想要在职业生涯中脱颖而出，强有力的“路径依赖”是必不可少的。你可以不像科学家那么执拗，不像工程师那么严谨，但在你的生活习惯里，必定要有一种“惯性”，这种惯性可以是你的一个好习惯，也可以是你的一个好思想。经济学家相信，如果我们在一个人身上找到了一个难能可贵的习惯，那么他必定还有很多类似的习惯。比如，坚持在上班的路上学英语，不管是夏天闷热的公交上，还是冬天拥挤的地铁里，试问，一个如此珍惜时间的你，如此坚持一件事，难道在其他方面会很差

吗？再比如，你一直相信努力是可以有收获的，在别的同事放松自我的时候，你依旧认真地工作，你相信你学到的东西总会是你的财富，那么机会不垂青你还会垂青谁呢？

要想在职场中脱颖而出，专业知识必不可少，但是，态度决定一切。软实力和不断的自我激励是更加重要的，同时，这种软实力和自我激励还需要有惯性地执行。我们伟大的领袖毛主席几十年坚持冬泳，可见成功人士的出类拔萃，都离不开软实力和自我激励的惯性坚持。

事业高原时期的危机

职场人迈入事业高原的同时，不少人也开始因为自己的年龄和职业而产生恐慌。女性多为自己的容颜渐老而焦虑；男性则为年岁渐长事业却没有多大进展而愁闷，尤其看到人才招聘要求都注明“35岁以下”时，不少人都会为自己的工作前景担忧。

进入职场10多年，晋升到企业中高层管理者的经理人，能够驾驭专业技能，承担更广的责任，管理团队，积累了丰富的工作经验，并且具备广阔的事业关系网。此时，经理人的个人身价，是以技能及经历来衡量的。通常情况下，这个阶段是事业生涯的关键阶段。若不能很好地将多年经验发挥到极致，将面临个人身价的缩水，也就是我们常说的职场中的“事业高原的危机”。

有一个被称之为“事业高原法则”的模式：一个职场人通过多年的打拼和努力后达到了事业的高原，这时候由于工作的重复性，事业开始停滞不前，往后的发展无外乎两种情况，要么找到突破点继续上升，要么继续停滞甚至下降。而后者，当然是每一个职场人所不愿意看到的。

某国际品牌电企业的大客户总经理江先生坦言，他是个非常关注细节、追求完美的人。他做事时希望把每件事情都做得完美，关注过程，要求每个细节、每个步骤都要做对。他黑白分明，评判能力强，别人未曾注意到的错误，他能够迅速发现，并且会立即指出，跟进纠正。上司评价他做事效率高，讲求质量。江先生尽职尽责的工作态度，追求完美的风格，也影响着周围的人，他很快受到上司的赏识，在同级别员工中脱颖而出，三年的时间就被提拔到经理的职位。

但随着工作环境的变化，权力范围的扩大，工作职责的重压，团队的扩大，他发现原来合作无间的同事都开始疏远他，手下的员工也不再积极主动。通过私下的了解，他发现，原来他在同事和员工的心中是个非常“吹毛求疵”的人，刁难下属，难以相处。发现这一点后江先生十分沮丧，他觉得工作中严格要求自己与他人，是对工作和团队成员的充分负责，为什么他们不能理解自己的良苦用心，破坏良好的团队气氛？

现在，因为种种原因，他已经失去上司的信任，并且连工作能力也受到了质疑。36岁的他，面临失去现有职位的尴尬。

坤烨企业培训教练张秀清女士认为，江先生遭遇的事业生涯困境主要是因为他过于关注细节，经常注意“错”的而非“对”的地方，担心出错并持续监测错误，最终的结果是很容易被下属看成“吹毛求疵”、鸡蛋里面挑骨头的上司。这会令下属感受到压力，由于经常受到责备，下属们在其身边缺少激励与赞美，而致使他们缺少主动创造的能力，且由于担心受批评，便渐渐疏远了他。

那么为什么原来关注细节的江先生会得到提升，而现在却遭遇尴尬呢？这主要是因为随着江先生升迁所带来的环境变化，他对公司日益增长的重要性及扩大的权利范围，有害行为开始起到关键作用，长期得不到激励的下属会疏远他，这就阻碍了团队的建设和发展，并且他的上司开始注意到他对决策的恐惧，致使他在重要的问题上迟于或者避免作决策，进

而质疑他是否能胜任目前的职位。而江先生的职场高原危机也就随之发生了。

每位经理人都会遇到事业高原的阻碍，这些经理人对于事业高原的反应如何，将决定他未来的事业高度。如果他们能更正错误的行为，就会增加应对的灵活性，也就能增加适应环境的能力，而不是习惯性的反应。灵活反应能帮助经理人越过事业停滞时期，继续在职业道路上前进。如果他们因为那些行为在过去起作用，就顽固地坚持和重复之前的行为，他们最多会停留在之前的位置上，或者更多的时候会被调动到一个更低的职位上，甚至完全脱离这家公司。

所有不同性格的经理人都导致事业停滞期的思维模式和行为模式，一旦他们的性格类型被确定，预测哪些个性局限将导致他们的事业高原问题，或者是什么行为阻碍了他们的事业发展，就会变得非常容易了。由此也可以得出，制约其事业发展的正是这些因素。

透彻地了解自己的思维模式以及惯性行为如何影响自己的事业发展，是一个职场人突破瓶颈、走出职场高原危机的最好办法。职场人一旦意识到了由于自己个性局限问题而导致的惯性行为对其事业发展形成了阻碍的时候，这种突破个性局限的改变就变得很容易了。

让职场人突破个性局限，越过事业高原，必须以一种相对的、适当的改善业绩的方式进行。处于事业高原的职场人，不要批评下属，不要关注错误，这样下属才可以提高工作效率，职场人才能看到减少批评和增加赞美而带来的团队业绩的提升。最终，当新的思维模式和新的行为方式被确立了，自然就形成了一种习惯，个性乐观的经理人将会是一个积极的、负责任的、受团队拥戴的、高效率、高品质、脚踏实地的人。这样的职场人将受到上司的赏识及下属的支持，他们将越过事业高原而获得更多更高的发展机会。

接班人的危机

近些年来，以通用电气公司首席执行官韦尔奇让位，新首席执行官伊梅尔特成功主政为代表的，这种有计划、有条理地为组织寻找最高级别接班人的理论在西方获得了较快的发展，并在实际执行中趋于成熟。但是在我国，由于传统文化对企业文化的影响，企业向来没有公开讨论和制订接班人计划的习惯。

中国企业界和经济理论界对企业接班人计划的探讨最早源于2004年，中国企业发生了诸多的企业家突然退休和企业家意外身亡事件。这些企业突然发现自己没有一个具备足够能力来掌舵，并引领该企业继续奔跑的领军人，由此带来的企业内外部的震荡非同小可，中国企业接班人计划的缺失也因此异常凸显。调查显示，中国90%以上的企业没有明确的接班人计划，缺乏科学的接班人培养机制。除了普遍缺乏接班人培养意识以外，中国企业还存在接班人素质差强人意、家族接班人分歧导致分裂、企业高层接班人无法脱离前任掌控等一系列问题。如果说接班人的话题只是前几年的概念，那么现在，“接班人”问题已经是许多企业的当务之急了。

接班人危机是职场人士将要离开职场时所遇到的危机，解决职场危机最好的方法就是引入企业接班人计划。

企业接班人计划，是指企业通过确定和持续追踪关键岗位的高潜能人才（具有胜任关键管理位置潜力的内部人才），并对这些高潜能人才进行开发和培养，为公司的持续发展提供人力资本方面的有效保障。这种通过内部提升来有效地获取组织人力资源的方式是一项长期的系统工程，它需要企业进行科学系统的规划。所谓“凡事预则立，不预则废”，接班人的选择和培养宜早不宜迟。专家建议，企业最起码要在现任高层管理者计划退休前4年就开始着手实施高层接班人计划。通用电气的前首席执行官韦

尔奇用了7年的时间斟酌、挑选他的接班人；雀巢首席执行官包必达从上任第一天开始就已经着手培养接班人；方太集团的创始人茅理翔早在交班前七八年就开始对儿子茅忠群进行培训和教育，使其尽早独当一面。

企业的未来不可能完全由今天的领导者所决定，而是要靠未来的领导者。在考虑选谁来做接班人之前，接班人在哪儿，以及怎样找到接班人的确是绕不过去的问题。纵观国内外企业，接班人的选拔模式大致分为两类：要么内生，包括宗亲接替、从优秀员工中培养提拔等；要么引进，如引进富有经验的职业经理人。两种模式各有其优缺点和适用条件，并无截然的优劣之分。

1. 内生式接班人的选拔模式

职场成功人士从企业内部或家族内部选择接班人的内生模式具有以下几个独特的优点。

第一，企业自己培养起来的或选择具有血缘纽带的接班人，对企业忠诚度相对较高。能够成为接班人候选者的管理者，大部分是在企业工作了相当长时间的、表现优秀的员工，或者与创办者有着血缘关系，其忠诚度是较高的。这些接班人一旦成为企业的负责人，由于其命运与企业的发展息息相关，因而会长期坚持为企业付出。而一个引进的接班人，一旦由于文化认同或者其他方面的原因，如果不能在企业扎下根，则选择离开的概率就很大。

其次，内生的接班人对所在行业和企业有深刻的理解和运作能力。现代市场竞争比较激烈，专业分工非常细致。隔行如隔山，外行指挥内行还是有很大难度的。企业内部培养的接班人，一般都是从企业基层一步一步走上来的，其深谙行业运行之道，在行业内有充足的资源，比如与供应商、客户、金融机构等有着密切的联系。因此，能够调动资源，会相对容

易地带领企业发展，提升企业竞争力。

第三，内生的接班人能够保持企业战略的连续性。很多企业的首席执行官在御任之前已经高瞻远瞩，制订了企业的发展方向和目标，但由于健康、年龄等原因，不能继续贯彻实施，而他非常希望继任者能够延续现有的路线，不要轻易改变企业的发展方向。在这方面，内部培养的接班人更容易理解和执行前任的意图。

第四，由于具有广泛的人脉，内生的接班人更容易在企业内部开展工作。内部接班人在企业内部有一定的威望，熟悉企业文化和内部规则。而引进的接班人也许能力比内部接班人更强，但他的行事作风存在着遭到企业内部抵抗的风险。

职场人所在的企业处于以下情况时，可以考虑采用内生式的接班人选拔模式：所在行业变化较为缓慢且平稳，本企业也已经在行业中树立了较为领先的地位；企业发展战略非常明确，内部各层面对于战略目标及相应的行动计划都有较深刻的了解和认同；企业具备较为成熟的人才储备和培养机制，内部人才资源较为丰富。

2. 引进式接班人的选拔模式

同样的，引进式接班人的选拔模式也有其优点。

第一，由于引进的外部接班人多为本行业经验丰富的企业家，引进式接班人的综合能力、经验可能比内生式接班人更强。一般情况下，引进的接班人有多年在大型企业担任一把手的经验，有些引进的接班人还曾经有过非常辉煌的业绩。而内生的接班人可能是企业的第二甚至第几负责人。位置不同，考虑问题的角度和综合能力就不一样，这是内生接班人的弱势。

第二，引进的接班人可能会具备内生式接班人所不具备的特殊能力。当企业面临重大变革时，比如规模迅速扩大、运作方式发生变化、经营区

域发生变化、市场需求发生重大转变等，企业就会对接班人的素质和能力产生特殊要求，需要具有处理此类变化的能力和经验的外部企业家。

第三，引进的接班人会带来全新的视角，受企业内部各种错综复杂人际关系的束缚更少，当企业处于危难之时，具备更大的执行勇气和魄力。

当职场人所属企业处于以下情况时，则可以考虑引进式的接班人选拔模式：经营活动发生巨大变化时、出现行业性整合时、企业出现重大危机时等，此时企业可能面临着从未经历过的局面，这就需要从外部引进具有丰富实战经验和良好业绩的接班人，帮助企业应对混乱和危机。

总结起来，无论何种性质的企业，接班人要么内生，包括家族式继承、从优秀员工中培养提拔等；要么引进，比如从外面聘请职业经理人。空降兵面临着是否能“服水土”的问题，而内部提拔的接班人又会有“近亲繁殖”的担忧。事实上，许多世界卓越的大企业一直秉承接班人内生的传统，但同时也绝不拒绝优秀的“外援”。所以说，在接班人的问题上并没有绝对的模式。无论内生的接班人，还是从外部引进的接班人，都有可能使企业平稳前进或者绝处逢生，但也可能将企业引向深渊。正如一位管理大师说的那样：“选择什么样的人不重要，重要的是用什么样的制度来选。”管理者不是天生的，需要不断地训练。通用电气等“百年老店”之所以常青，在于他们有一套完善的接班人培养计划，不仅是培养总裁，也包括各个管理岗位的接班人，这样也就为高层管理岗位的接班人储存了丰富的资源。

职场人在遇到接班人危机的时候选择开发和培养接班人，应与企业的整体经营战略紧密结合，因为企业的经营目标在不断演变，需要的领导能力也会随之而变。所以接班人计划的实施，主要有以下6项基础的工作。

1. 建立高级管理人才技能的数据库。需要理清企业的经营策略与长期、短期目标，根据企业的经营战略和现有高层管理人员的素质和能力，确定企业将来所需的高层管理人才应具备的素质和能力。这里设计的技能不仅是通常理解上的范畴，还应该纳入性格、气质、决策力、判

断力、表现力等在简历上不易体现的软实力。对于高级职位来说，领导技能要比技术技能重要得多。

2. 做好关键高层的岗位描述，定义好岗位职责。应该明确目前的岗位职责，并根据可以预见的商业和技术变化定义未来的职责。所需要的技能应该按照重要程度分类，解决问题的能力和个人性格也应该被考虑在内。

3. 员工技能评估和技能发展需求。通过对员工技能进行评估找出现有人员中哪些人可能成为企业未来的领导者，锁定这些公司内部最优秀的未来领导，投入足够的资源去培养。由于所有的接班人计划都假设高级管理层变动或调整造成的职位空缺会由企业内部的人来填补，因此，计划必须首先确定被纳入接班人计划中的员工的培训需求。公司要经常性地调派锁定培养对象去迎接一个又一个的挑战，同时通过一系列正式的领导力培训项目支持他们的发展。公司高级经理们也应该提供额外的指导来帮助他们弥补技能和经验的不足。接班人计划的成功与否要依赖于管理团队是否能够积极有效地提升候选人的能力。

4. 开发一套系统的、持续的、公平的评价标准，并阶段性地考核和评估这些培养对象的品质与各种能力，从而判断他们是否真正具备优秀领导人的品质，个人知识和能力是否得到提升，领导力培训项目是否有调整必要。在此基础上，培养对象也要有相应的调整，不合适的人选被淘汰，新的人选不断补充。

5. 根据考核和评估结果，选出重点培养对象。要确保他们认识到自己的发展对企业未来发展的重要性，并且让他们获得更多的锻炼机会。

6. 让重点培养对象试演领导角色。在这个阶段中，现有高层领导应在开发这些高潜能人才过程中发挥积极的作用，他们要经常与这些重点培养对象接触，并使这些人对公司战略和经营目标有更深入的了解。

接班人危机的解除需要一个好的接班人，而一个接班人计划要想取得成功，必须和整个企业的人力资源战略、组织发展等相一致。此外，接班

人计划的存在并不能保证培养对象一定会被提升，但是这点非常容易被曲解，需要让培养对象明确这一点。再者，接班人的挑选标准既需要有一定的一致性，又必须因岗位需求而有一定的弹性。比如负责市场方面的高管和负责人力资源的高管就应该有所区别。

需要特别指出的是，当一个职场人最后成为高管，临近退休的时候，他有必要将自己的境界提升为“为企业想得更多”。企业要想成为“百年老店”，除了培养选拔高层管理岗位的接班人，还需要一大批能征善战的中低层管理人才。企业管理应是一个金字塔结构，只有从塔底到塔尖，每一层级都有能胜任的管理者，企业才有可能从优秀发展到卓越。后备管理层的断裂很有可能将企业引向失败的深渊。在20世纪90年代中期曾一度风光无限的三株集团就崩溃于后备管理层的缺乏。在这一点上，蓝色巨人IBM的接班人计划——“长板凳计划”在交接班问题和人才梯队培养上积累了很多有价值的经验，对我国企业是非常有益的借鉴。IBM是把接班人计划纳入其完善的培训体系中，从员工一进公司就开始考察其作为接班人的潜力。IBM的接班人计划包括主管级以上的所有重要职位，选的是一个接班群，而不是针对少数岗位。比如，每年IBM大中华区人力资源部和IBM大中华区首席执行官要讨论的接班人数量在40位左右。正因为有足够多的备选接班人，IBM才能确保公司后备管理层不断裂，才能不断培养出优秀的高层管理人才。

所以说，企业接班人计划的成功，不仅取决于高层管理人才的培养和选拔，而且要真正形成有效的接班人制度，建立起从底层到最高层的完备的接班人培养体制。把接班人计划作为一项持之以恒的长线作业，源源不断地再造管理者，然后从好中选优，优中选杰出，才能真正培养、选拔出优秀的接班人，形成从底层到高层连续不断的后备管理链，实现各层次人员的平稳过渡，确保企业生命常青。从这个意义上讲，接班人危机远不只是职场人的个人危机，它需要企业给予更多的关注。

第二章

职场负面信息的正面思考

现代职场人士不但在不同阶段有不同的危机，在事业发展过程中，职场危机也始终贯穿其中。一个人在职场摸爬滚打，除了忍受失败、享受成功，也必然要伴随着职场危机的应对和处理。

职场危机多种多样，比如失败带来的挫折危机、职场自信心危机、领导不重用或同事排挤的危机等。当这些危机发生的时候，如何有效地处理好这些负面的信息，将直接决定着我们的职业生涯的发展和成败。

面对各种各样的职场负面信息，我们需要鼓起勇气、从容面对，用最聪明、最豁达的方式跨过一道道门槛，不断走向下一个起点。

挫折是告诉你要更自信

职场上每个人都有遇到挫折的时候，千万不要因为一时受挫，而对自己的能力产生怀疑，进而形成一种压力。

当你遇到挫折的时候，应该保持头脑清晰，冷静地分析整个事件的过程，分析一下是自己在职场中存在问题，还是由于职场外来因素而引起的，或者两者都有。假如是自身因素的话，就好好反省一下，为什么会犯这样的错误，以后应该怎样做才能避免同类事件的发生。如果事情已经发生了，也不要急于去追究责任或是责怪自己，想想事情是否还有挽回的余地，要是有的话，应该怎样做才能把损失减到最低，应该怎样做自己才会感觉舒服一点。

在职场中当你遇到困难的时候，请记住：没有永远的困难，也没有解决不了的困难。困难与人生相比，只不过是一种为人生增添色彩的颜料而已。当你遇到困难的时候，不要逃避或是借酒消愁，只要你对自己有信心，什么困难都难不倒你。

华中科技大学管理学院2007级研究生陈维维的例子很值得我们学习。陈维维从宝洁公司的面试开始，接连经历了美孚、施耐德、雀巢、招行总行等一连八家企业的面试，八家企业的大门都未向她敞开，但她并未气馁，还在校内网的博客上重现了全部面试细节。这份长达数万字的《我的曲折求职路》系列日记，引来数百名网友点击，也被称为“最全的面试宝典”。而陈维维自己也凭借着受到挫折还依然自信的强大信念，最终圆梦强生公司。下面，就让我们跟着陈维维一起回顾一下她的求职历程。

“宝洁的那次经历，是我求职过程中投入最多、历时最久、痛苦最深的。但我仍然要感谢它，感谢它放弃了我，因为我收获了更多。”——在自己的系列日记的开篇，陈维维这样写道。

大一时便担任学院的团学联副主席、以第一名的成绩保送研究生、通过英语专业八级……求职前，陈维维一直是公认的优等生，没想到，第一次面试的宝洁公司给了她“当头一棒”。当时陈维维在网上给宝洁公司投递了简历。接着，沟通会、英才见面会、笔试、一面（第一次面试）都非常顺利。2008年11月，她迎来了宝洁公司的终面（最后一次面试），却也

止步于终面。“可能是因为当时感觉太好了，以为肯定会被录取，所以有些放松。”陈维维回忆说。

宝洁失利仅两天后，陈维维便投入了新一轮战斗。她不再局限于钟爱的外企，一些大型国企和民企的校园宣讲会她也去听。看到一些好的面试心得，她会立刻收录在自己的校内网里，和更多面试的“战友”一同分享。还是那个11月，陈维维顺利通过了一家大型物流公司的笔试、一面和二面，却迟迟没等到终面的通知。“后来才知道，该公司在武汉连一个终面的名额也没有。”接着，美孚、中国信保、雀巢、招行总行……经过了十五次面试，一连八家企业都谢绝了陈维维的加入。但是，在不断的失败中，陈维维汲取了经验，并开始把这些经历生动地再现在自己的博客日记里。

2009年3月，强生（中国）医疗器材有限公司举行了一场招聘会。在上海进行的终面环节中，陈维维面对七名评委，突然决定用歌声作为自我介绍的结尾：“我要飞得更高……”她即兴说道，“我常把自己比做小鸟，希望强生医疗是一片广阔的天空，任我翱翔！”话音刚落，陈维维看到严肃的评委们绽开了笑容。最终，陈维维从3003名应聘者中脱颖而出，为自己的求职之路画上了圆满的句号。4月10日，陈维维收到了强生医疗的录用通知。

看到陈维维的故事，相信每一个职场人都会有所触动吧。陈维维的故事告诉我们，如果挫折无法改变，那就改变自己，不让挫折打击自己的自信，而是用挫折来提高自己的自信——我不是不够好，而是有更好的结果在等着自己呢！抓住每一个机会，坚信最后的结果会是好的，尽管过程很艰辛，但不放弃、够自信才能最终收获自己想要的结局。

那么，职场中如何才能提高自己的自信心呢？如何才能将失败和挫折化为动力，鼓励自己更勇敢地奋斗呢？

首先，要想在职场中化挫折为动力，得先克服自卑的心理，树立强大

的自信心，每天在心中默念“我行，我能行！别人能行，我也能行！”事实上我们每个人都有过这样的心理，某件事自己失败了，看着别人在庆祝时都难免会想：大家都是人，都有一个脑袋、两只手，智力都差不多。只要继续努力、方法得当，不久的将来我也可以。

给大家推荐一首销售行业很常用的自我激励的诗，虽然直白，但在遇到困难的时候对自己默念，也不失为一种走出阴霾，重新振作的有效方法。

“相信自己行，才会我能行；别人说我行，努力才能行；今天若不行，明天争取行；能正视不行，也是我能行；不但自己行，帮助他人行；相互支持行，合作大家行。”

其次，挫折后迅速恢复自信的办法就是每天都能保持甜美的笑容。挫折之后，人会变得没有信心，经常眼神呆滞，愁眉苦脸。而职场是不同情弱者的，在这个弱肉强食的领地，你必须是雄心勃勃的人，眼睛总是要闪闪发亮。

人的面部表情与人的内心体验是一致的，笑是快乐的表现。笑能使人产生信心和力量；笑能使人心情舒畅，精神振奋；笑能使人忘记忧愁，摆脱烦恼。学会笑，学会微笑，学会在受挫折时笑出来，就会提高自信心，也会化解挫折带来的负面情绪。

最后，要告诉自己，做人一定要昂首挺胸，主动与他人交往。垂头是职场里遇到挫折而气馁的表现，是没有力量的表现，是丧失信心的表现。职场成功的人、得意的人、最后能获得胜利的人总是昂首挺胸、意气风发。昂首挺胸是富有力量的表现，职场需要成功，而成功离不开这种表现。

积极的自我形象和健康的生活态度，可增强你抵抗压力疾病的免疫力。职场中的自我怀疑和对自己的能力失去信心是常见的，任何人，无论表现得多么自信，也难免在事业失败的时候对自己面临的挑战缺乏自信心。但是我们必须知道，长期在失败的阴影里不能自拔是有百害而无一利

的，与其和这种负面信息结伴，为何不潇洒点来个180度的大转弯，化忧郁为力量，建立属于自己的强大自信心和气场呢！积极的自我形象是自信的表现，如果你认真思考，就会发现自己生活中积极的方面。

作为现代职业人，仅具有一定的工作能力显然是缺乏竞争力的，你需要适时亮出你的杀手锏——职业人所独有的自信魅力。你可以不漂亮，可以不英俊，但你一定要非常自信！自信的人最有魅力。而自信的人也常常可以事半功倍，以最高的效率做出最完美的事。

萧伯纳有句名言：“有自信心的人，可以化渺小为伟大，化平庸为神奇。”什么是自信？自信，就是相信自己的力量，自信就是确信自己所追求的目标是正确的，并坚信自己有力量与能力去实现所追求的目标。一个人自信心的建立不是天生的，更不会随心而得，自信心与此人的成功概率成正比。自信心越强，越能够不畏失败、不怕挫折、不懈进取。自信心越大，越能够产生强大的精神动力和进取激情，排除一切障碍去实现自己的目标。

放弃是为了更好的发展

职场难免有很多的失败，在失败面前我们需要学会放弃。面对这样的负面信息，很多职场人都无法接受，因为提到放弃，必然是可以想象到的巨大的损失。可是，死死抱住已经失去的东西有意义吗？答案当然是否定的。既然我们每个人都知道这样做并不值得，为什么还要对已经发生的职场危机念念不忘呢？

艾迪生曾经说过：没有放弃就没有选择，没有选择就没有发展。人生并非只有一处风景，别处的风景也许更加迷人；生命并非只有一处灿

烂辉煌，包容过去，融通未来，创造人生新的春天，人生将更加明媚和迷人。

认真思考自己该如何振作，放弃失去的，释怀并向前看永远不会太早或太迟。未雨绸缪不但没有损失，反而使人获益良多，你必须让思想尽情地展翅翱翔，飞得越高，望得越远，才会越早走出眼前的疆界，突破自我。

现在就跨出新生活的第一步，对于自己的过去，大可不必耿耿于怀，是好是坏都已过去，且把它看做一张白纸，你心中就没有了埋怨与不满，生活的一切都会顺利平稳。

如果你认为一个人在职场是应该有所作为的，那就更要重视自己的存在。每个人的生命都是伟大的、富有创造力的，只是我们常忽视这一点。生活中永远不乏体验与成长的机会，即便身处绝境，不也正是开辟新天地的大好时机吗？如果你一味沉浸在过去的回忆里，只是在浪费生命。选择什么样的生活是你自己的权力，这是别人无法取代的。如果此时此地的生活并不快乐，也不成功，何不勇敢地尝试改变，另辟蹊径呢？

有的人坚持着“矢志不渝”的思想，守着最初的道路不放。如果你坚信这条路是正确的，可以去坚持；如果从实际出发认为有偏颇，应当毫不犹豫地退回来，另走别的路。

一件事情未成功，请不要因此轻视自己的能力，许多人最后之所以没有成功，多半因为小看自己，或者是方向不对。其实，每个人都有很大的发展空间，这时你应当重新审视自己是否应当改弦更张。固守一处，看不到希望，会使你失去发展的机会，失掉可能的成功。

法国哲学家、思想家蒙田说过：今天的放弃，正是为了明天的得到。在职场里，为什么有的人活得轻松，而有的人活得沉重？前者是拿得起，放得下；而后者是拿得起，却放不下。所以，职场最大的包袱不是拿不起来，而是放不下。

一个人在职场中，拿得起是一种勇气，放得下是一种度量。对于职场的鲜花、掌声，成功人士大都能等闲视之，屡经风雨的人更有自知之明。但对于坎坷与泥泞，仍能以平常心视之，就非常不容易了。大的挫折与大的灾难，能不为之所动，能坦然承受，则是一种胸襟和度量。

佛家以大肚能容天下之事为乐，这便是一种极高的境界。既来之，则安之，便是一种超脱，但这种超脱，又需多年磨砺才能形成。职场有时会逼迫你不得不交出权力，不得不放走机遇，甚至不得不抛弃爱情……你不可能什么都得到。所以，在职场中学会放弃，才能更好地在失败中成就自己。苦苦地挽留夕阳的，是傻子；久久地感伤春光的，是蠢人。什么也不愿放弃的人，往往会失去更珍贵的东西。

干事业者不会计较一时的得失，他们都知道放弃，放弃些什么、如何放弃。放弃，就可以轻装前进；放弃，就可以摆脱烦恼和纠缠，使整个身心沉浸在轻松悠闲的宁静之中；放弃，还会改善你的形象，使你显得豁达豪爽；放弃，会使你赢得众人的信赖；放弃，会使你变得更加精明、更加能干、更有力量。只有放得下，才能将该拿得起的东西更好地把握住，从而抓住最重要的东西。只有这样，你的事业才会有一个更好的结局。

由远及近地拉近与领导的距离

在一个单位工作，想要通过沟通拉近与领导的距离有时候仿佛是件不可能完成的事情。你会发现“拍马屁”的现象是如此普遍，甚至直属领导当着你的面都会跟你讲解该如何拉近与大领导的距离，仿佛只有这一种方式可以达到目的。职场上拍领导马屁的行为十分普遍，也总是引来非议。

很多人说嘴皮子太油的人成不了大事，拍马屁可耻，其实这样的说法实在是有点过了。现实生活中，大可不必因为拍马屁而惭愧脸红。其实，只要活着，谁都难免会有口是心非或拍拍马屁的时刻。只要不是处心积虑，费尽心机地为了马屁而马屁，偶尔的场面话和好听的说说无妨，甚至还可以缓解气氛，拉近和领导的距离。

但是，一个职场人带着一定的目的总是拍马屁显然也是不合适的，而能够跟随自己的内心，得体大方地直接表达对领导的看法，有时候反而能够赢得领导的青睐。要想在职场长久生存和发展，切记：领导的马屁可以拍，但是一定要痛不痒。痛了，领导会觉得你浮躁，对你影响不好；痒了，同事会觉得你太假，不愿与你相处。

马屁精大致上可以分为“阿谀奉承型”和“心领神会型”。前者的表现是一身媚骨，嘴上涂蜜，脚底抹油，睁着眼也能把臭的说成香的，明明长相一般，非得说成貌若天仙；后者则深谙心理学，他们往往从领导的一个眼神里就能洞悉其喜好，每句话、每件事都能投其所好。比如，知道领导之子所崇拜的某歌星要开演唱会，就不惜花高价购得甲等票两张并送上，还装成随意的样子说是朋友送的。

相比之下，前者比较直接，让人一看就恶心，这类马屁精“功力”都较浅，容易被人识破，若碰上不吃这套的人往往会适得其反；后者的“道行”则比较高，往往不露声色，实际上骨子里更加肉麻，但效果却奇佳。这就像武侠小说里所描写的两种练武境界，前者用的是你拳我脚的蛮力，后者则靠内力修炼，“杀”人于无形。职场人可以借鉴后者的部分功力，学着和领导沟通。但是，这种借鉴出自内心的真诚才是正路，中国人绝对是聪明的，领导也不傻。所以我们说，如果要表达，直接提出对领导的建设性看法是鼓励的。

每个人都知道与上司保持良好关系有多么重要，但并不是每个人都清楚该如何做到。拉近和领导的距离下面给大家介绍一些简单的方法，这些

方法不显山不露水，却能迅速地让你的上司喜欢你。

1. 试着去了解你的上司

你的上司是个什么样的人？你的上司是个只愿把握大局的人，还是个事无巨细的人？如果你向一个只愿把握大局的人汇报一大堆细枝末节，那么你俩很快就会烦的。你也许会认为你对某项工作是如此殚精竭虑，而你的上司却漠不关心，其实这样想就错了。一位只愿把握大局的领导会认为你该把所有基础工作都做好，否则对方就不会信任你。你的老板可能只注重结果。如果你早些了解头儿的个性，你俩的合作就会愉快得多。

你是否在帮助上司达到目标？如果你清楚地知道你的上司想要完成什么任务，你最好能帮上忙。了解那些特别的目标将有助于你更好地掌握部门的发展方向。通过这些信息，你就能采取前瞻性措施来帮助你的上司达成目标，上司也就会视你为部门中有价值的成员，那么当其升迁时，你也会跟着得到提拔。实际上只有为数不多的幸运者会被上司寄予期望，而所有人都削尖脑袋想成为其中一员。如果你的老板是个注重细节的人，你就该简要地写下你认为领导对你的期望，然后送给对方去征求意见。如果你的上司是个一见纸条就眼晕的人，你最好就你在部门中的作用和责任同对方非正式地聊几次。要记下聊天的内容以便经常查阅，并确保你帮助上司尽快实现预定的目标。

一个职场人必须要知道，如果你的上司显得出色，那么你也会显得出色，因此你该随时随地想办法使你的上司显得出色。如果你有什么能改善部门工作的主意，一定要让对方知道，但务必私下去谈，且不要与对方发生冲突。如果部门工作得到了改善，你就会得到更多的信任，那对你的事业必有好处。一旦你真正处好了与上司的关系，你就会觉得你们更像是伙

伴而不像是上下级。作为伙伴，上司会托付你更多的责任，使你事业有进步，工作更顺利。

2. 找机会和上司聊私事

如果你公司的企业文化允许你们较为随意地交谈，你可以寻找机会拜访你上司的办公室，并问问他的近况如何。你们可以聊聊工作之外的内容，比如他的周末、家庭、业余爱好或其他任何他可能感兴趣的事。你的上司也许会把一些家庭照片、假日照片和其他重要时刻的纪念照挂在墙上，从这些话题入手会让交谈变得更容易。在初步了解他和他的生活后，你可以与他更多地交谈，加深对你上司的了解是一件令人愉悦的事，并能给你带来极大好处。

几乎每个公司的所有员工都有这种想法和愿望，但是敢于走出这一步的却并不多。找准时机，恰到好处地和领导谈心，其实领导也很愿意，他们每天居高临下，本来就比较孤单，能和员工深入交流也能满足他们的好奇心。

3. 向上司寻求建议

这一招看似是工作环节，其实是最不显山不露水的马屁绝招。你想领导请教，领导第一反应是孺子可教，证明你爱学习、肯钻研，同时还有上进心。等你请教完了走出领导办公室的时候，你让领导感受到的是一种成就感。下属的请教本身就是对上司的一种膜拜，这证明作为过来人，其自身是受敬仰的，有很多可以给予下属指引的东西。

如果你有什么关于工作或事业的疑问去向你的上司寻求建议。这会向

你的上司表明你信任他，并且重视他的意见。如果你按照你得到的建议行动，那就贯彻到底，并向上司汇报进度（假定建议起到了积极的效果）。验证上司的建议会使他感觉更好，并加深与你之间的关系。

4. 不要懈怠自己的工作

乍一听你可能会觉得，不是要拍好领导的马屁吗？怎么又说到努力工作来了？这是因为努力工作还是基础。人们总是把讨领导欢心单独计划开来，其实一个好的“马屁”在拍的时候出彩并不算完美，只有在讨领导欢心的同时，还让领导看到你确实有能力，这才会让领导真正重用你。一个有能力的领导，绝不会因为谁说话好听就看中谁，把“马屁”作为附加筹码才是一个职场人应该有的想法和升职之道。

确保你将精力持续集中到工作上并且没有懈怠，控制住你与同事闲聊、吃零食和网上冲浪的时间，尽量把工作时刻摆在首位。如果你的上司注意到你松懈了太久，他会失去对你的信任，并认为你实际付出的比应该付出的要少。

最后需要补充的是，在公司里，虽然恰到好处地拍拍马屁是有益的，但切记要把握尺度，不要弄巧成拙，因为过分跟上司亲近会引起同事的反感和嫉妒。在公司里，员工跟上司过分亲近，就会被认为是上司的人，被同事看做上司的心腹或是安插在他们之中的间谍，自然会引起同事的反感；跟上司走得太近，就可能得到上司的关照，自然会引起同事的嫉妒，最终导致跟同事之间的关系紧张，从而失去同事的支持和帮助。

罗力担任某广告公司的创意职位，因为他跟主管走得很近，关系很亲密，主管也经常给他关照。同事们都以为这是他向主管打小报告得到的回报。一天，罗力家里发生了一件紧急的事，需要他出面处理，但手头上的

企划案还没有完成，而那天又是最后的期限。他只好找同事帮忙，帮他把企划案的后半部分完成。同事却一本正经地对他说：“你跟主管那么好，让主管宽限一天，要不就让主管帮你完成。”他又去找别的同事帮忙，没想到同事们众口一词拒绝了他。

员工跟上司之间，距离太远容易被上司忽视，距离太近又会招惹麻烦，不远不近自然是最适宜的。而这个距离就需要职场人士在具体环境中去不断摸索和总结，灵活地掌控自己的圈子，找到与同事和老板相处的平衡点。

成功之后这都不算事儿

Lucas是一个应届毕业生，他刚刚过五关斩六将拿到了录用通知，马上将进入一个世界500强的外资企业。入职前几天，他内心无法平静，他想了好多种打招呼的方法，对不同的领导该怎么说、对不同的同事该怎么说，该如何与大家相处才能让大家喜欢自己，可谓细致入微。

入职之后，Lucas也确实是谨小慎微，很少犯错。但是，每当事情不如他预期的那样完美，他就担惊受怕懊悔不已。这句话是不是说得不恰当？那件事是不是做得不够好？长久下来，Lucas的内心积累了很大的负担，他被这些细枝末节压垮了，变得每天心事重重，整个人也开始缺乏自信。

过于在意细节、担心细节是很多职场新人都有的毛病，甚至工作很久的老员工也不例外，细小的公事和同事关系总让他们敏感不已。其实在工作中，这些细小的事都是可以忽略不计的。你今天对老板说“你好”而不是“您好”，老板可能压根就没往心里去，可能稍微想了想，也觉得把

“您”换成“你”更拉近了你们的距离，还会因此对你有个好印象。而你却一直闷闷不乐，觉得自己犯了多大的错误一样，很不值得。

古语有云“成大事不拘小节”，自古以来有很多成功人士，当他们成功之后，人们总是记得他们的成就，很少还有人记得他们曾经犯过的一些小的错误，甚至有时候，成功的光芒足以磨平过去的错误，让人忘记他的出身和过错。提起朱元璋，你会知道人家是明太祖，朱元璋以前是和尚？好吧，那又怎么样呢？人家最后可是皇帝。提起林肯，你会知道人家是美国总统，林肯以前很贫寒？好吧，那又怎么样呢？人家最后可是伟人。我们要活得豁达一点，不计较细小的得失，把眼光放得长远些，把精力集中在重要的目标上，千万别为了不值得的小事伤神。要知道，当你成功之后，你曾经是贫寒或是富裕都不算事儿了。人们记住的是你的成就，过往反而成了一种阅历。

那些摸爬滚打混在职场的日子，让我们磨平了棱角，放低了身段，我们跌跌撞撞地渐渐站稳了脚，逐渐懂得了为人做事的道理。一晃就要到而立之年，终于成就一番事业，我们得到的必然是一片赞美，没人会再提及我们刚入职时跑龙套的日子，那些过往已经是成功的战利品。

一个农民，初中只读了两年，家里就没钱继续供他上学了。他辍学回家，帮父亲耕种三亩薄田。在他19岁时，父亲去世了，家庭的重担全部压在了他的肩上。他要照顾身体欠佳的母亲，还有一位瘫痪在床的祖母。

20世纪80年代，农田承包到户，他把一块水洼挖成池塘想养鱼，但乡里的干部告诉他，水田不能养鱼，只能种庄稼，他只好又把水塘填平。这件事成了一个笑话，在别人的眼里，他是一个想发财但又非常愚蠢的人。

听说养鸡能赚钱，他向亲戚借了500元钱，养起了鸡。但是一场洪水后，鸡得了鸡瘟，几天内全部死光。500元对别人来说可能不算什么，但对一个只靠三亩薄田生活的家庭而言，简直就是天文数字。他的母亲接受不了这个刺激，竟然忧郁而死。

他后来酿过酒，捕过鱼，甚至还在石矿的悬崖上帮人钻过炮眼……可都没有赚到钱。35岁的时候，他还没有娶到媳妇，即使是离异的有孩子的女人也看不上他，因为他只有一间土屋，随时有可能在一场大雨后倒塌。娶不上老婆的男人，在农村是没有人看得起的。但他还是想搏一搏，就四处借钱买了一辆手扶拖拉机，不料，上路不到半个月，这辆拖拉机就载着他冲入一条河里。他断了一条腿，成了瘸子，而那拖拉机，被人捞起来，已经支离破碎，他只能拆开它，当废铁卖了。

几乎所有的人都说他这辈子完了，但是后来他却成了那个村子所在城市里的一家公司的老总，手中有两亿元的资产。因为很多人都知道他苦难的过去和富有传奇色彩的创业经历，于是许多媒体开始采访他。

记者问他：“在苦难的日子里，你凭什么一次又一次毫不退缩？”

他坐在座位上，喝完了手里的一杯水。然后，他把玻璃杯子握在手里，反问记者：“如果我松手，这只杯子会怎样？”

记者说：“摔在地上，碎了。”

“那我们试试看。”他说。

他手一松，杯子掉到地上发出清脆的声音，并没有破碎，而是完好无损。他说：“即使有10个人在场，他们都会认为这只杯子必碎无疑。但是，这只杯子不是普通的玻璃杯，而是用玻璃钢制作的。事业上的成功需要坚持不懈的努力，需要对自己不怀疑，更加需要承担非议的勇气。我总是相信，等到我成功的那天，人们只会记得我有多传奇，而之前所有的非议都不算事儿了。”

这就是我们常常说的做人要豁达，职场上也是同样的道理。在职业生涯的起步阶段和爬坡阶段，苦难和嘲讽都是在所难免的，因为我们还年轻、还不够出色。但是，当我们最终成功的时候，经历的所有苦难和嘲讽都会变成励志的教材被传诵，那时候，在成功面前这些就不算事儿了。

提及新东方，每个人都会想到高端的英语教育，想到专业和实用的英语培训，想到新东方的创始人——成功的教育家、企业家俞敏洪。相信大家也知道，在成立新东方并带领新东方上市、打下一片天地前，俞敏洪只是一个普通的老师，他甚至很不起眼，更没有人会想到他能有如此的成就。但是，就是这份平凡造就了俞敏洪踏实认真的性格，让他慢慢构建起新东方品牌的大厦。到如今，提起俞敏洪，你还会想起他曾经的腼腆和害羞吗？成功之后，很多事情都被淡化和遗忘了。往大了说，是企业家的创业故事，往小了说，就是作为一个普通员工，你的项目成功后，项目中的所有细小的摩擦和过错都被一扫而光，再无阴霾，有的只是成功的喜悦。

所以，尽情享受职场的成功吧！在这之前自信、乐观地工作，不要唯唯诺诺，也不要患得患失。人无完人，小错误不足以一直影响你的心情，你要做的是把心打开，在职场中奔跑，别让小的细节变成你的职场危机，放眼未来，成功后这些都会过去的。

第三章

放下身段，提高身价

大多数上班族都渴望这种生活：数钱数到手抽筋，睡觉睡到自然醒。可是更多时候也只是想想罢了，因为这种生活只有靠自己的行动才能实现。我们每个人都应当正视一个问题：天下没有白给的午餐。简单地说，能给予自己回报的其实还是自己的价值，而对于职场人士，价值就是对企业的贡献。

是的，贡献决定了价值，当我们每个人都希望企业给予更多的回报时，我们是否想过我们的价值是多少？如何提高我们的贡献、提高自己的身价呢？娱乐圈比较流行的一个做法就是炒作，把一个名不见经传的人炒得大红大紫。可是我们平常人呢？我们又该如何去做呢？

跑龙套怎么了

人总是从平坦中获得的教益少，从磨难中获得的教益多。“打工皇帝”

唐骏说：“刚刚进入企业的人，头5年千万不要说你能不能多给我一点儿工资，最重要的是能在企业里学到什么，对发展是不是有利。”面对龙套的身份、很低的工资，很多职场新人都怨声载道。可是，八分之一决赛都没有进去，怎么能拿到冠军呢？没有在优秀的组织学习过，想在职场上获得冠军是绝对不可能的。除非你去创业，而创业又是另一条跑道，打工都没有干好，创业只能处处碰壁。只有用智慧和勤奋编织每一天，用心耕耘每一天，才会有金灿灿的未来。否则，青春走后只能是一片荒芜的沙漠。宁可千日无机会，不可一日不准备。

一个人在年轻时经历磨难，如能正确视之，冲出黑暗，就是一个值得敬慕的人。刚进入职场的人最要紧的是先练好内功，不急不躁，在所谓的“跑龙套”中锻炼自己，才有可能让自己在未来攀得更高。如果好高骛远，那就在成功的操作方法上犯了大错。不过程而直取终点，不从卑俗而直达高雅，舍弃细小而直为广大，跳过近前而直达远方，这样的结果，只能是黄粱梦一场。你越是厌卑近而骛高远，你便越陷在卑近之渊，高远永远让你摸不到，够不着。

有人在失败时，喜欢问自己：“怎么回事？是我的命不好？是我比别人愚笨？为什么我是那个跑龙套的？”心性孤傲，目标远大，这是正确的，可是不愿耕耘，只想收获，能行吗？只空有大志，却不肯为理想的实现而去动手做一次，那理想只能是空想、妄想、瞎想，不值一文。跑龙套怎么了？跑龙套是知识的积累，等待的是一个机遇！“宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来”，宝剑不经千锤百炼，怎么可能锐不可当？“不经一番彻骨寒，怎得梅花扑鼻香”？“天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为；所以动心忍性，增益其所不能。”司马迁受官刑而忍辱负重，终于穷20年之功，写成了“史家绝唱”《史记》；杜甫一生颠沛流离，但始终以悲悯之心关注社会，在艺术上精益求精，“两字三年得，一吟双泪流”，才有“诗史”、“诗圣”的美誉。

你能说他们在取得成就之前是在跑龙套吗？

要想成就伟大的事业，就必须付出艰辛的劳动，也必定要经历一个跑龙套的过程，这个过程严格意义上说并不是职场危机，而是职场的必经之路。如果我们不小心把跑龙套当成了职业危机，那就要辛苦一下自己，努力度过这个阶段。鲁迅先生就曾说过：“世上哪有什么天才，我是把别人喝牛奶的时间挤出来工作的。”只怀抱空想、不付诸行动的人，在其职业生涯中一辈子也不可能干出惊天动地的事业。

空想、妄想、脱离实际的人，注定只能生活在虚幻之中，这种人没有坚实的基础，获得的只有空中楼阁、海市蜃楼，这是人生的悲剧，也是成功的陷阱。好高骛远的人没有立足社会的真正能耐，只有夸夸其谈，而夸夸其谈引来了无数的祸殃。古人王衍清谈误国，赵括纸上谈兵致身败名裂，这些都是非常有教育意义的例子。

不甘心跑龙套，好高骛远，把积累的过程当做是职业危机，其职业的结局自然是悲惨的。小事不愿做，大事做不了，于是一事无成。眼看别人八面威风，春风得意，你牢骚满腹，怨天尤人。如果你认识到了空想、妄想带给你的是灾难，你充分认识到了它的危害性，一切从头再来，那么美好的前途仍向你挥手，成功的大门仍对你敞开。再没有失误，再没有被人瞧不起，你仍然有可能成功，仍然有可能站立到巨人的肩膀上。

人，不是不能遐想、展望，但要付诸行动。未来可以有所不为，但起步阶段跑跑龙套并不是停滞不前。如果只想不做，那就真成了“瞎想”了。孔子讲过“思无益，不如学”，你要成功，就该从小事做起，从那一小撮泥土筑起，从此时此刻开始，从坚实的土地上迈步，一步一个脚印地往前走。千里之外的地方，有着迷人的景致，富有魅力的目标，如果你只在那儿空想，而不一步一步地去走，那也只能是想想而已。

“跑龙套”跑的是现在，为的是将来。如果只看着眼前的利益，而不把眼光放长远点，那么职业生涯又怎么会成功呢？

从前，有两个饥饿的人得到了一位长者的恩赐：一根钓鱼竿和一篓鲜活硕大的鱼。其中一个人要了一篓鱼，另一个人要了一根钓鱼竿，于是他们分道扬镳了。得到鱼的人原地就用干柴搭起篝火煮起了鱼，他狼吞虎咽，还没有品出鲜鱼的肉香，转瞬间，连鱼带汤就被他吃了个精光，不久，他便饿死在空空的鱼篓旁。另一个人则提着钓鱼竿继续忍饥挨饿，一步步艰难地向海边走去，可当他已经看到不远处那片蔚蓝色的海洋时，他的最后一点力气也使完了，他只能眼巴巴地带着无尽的遗憾撒手人间。

又有两个饥饿的人，他们同样得到了长者恩赐的一根钓鱼竿和一篓鱼。只是他们并没有各奔东西，而是商定共同去找寻大海，他俩每次只煮一条鱼，他们经过遥远的跋涉来到海边，从此，两人开始了捕鱼为生的日子。几年后，他们盖起了房子，有了各自的家庭、子女，有了自己建造的渔船，过上了幸福安康的生活。

一个人只顾眼前的利益，得到的终将是短暂的欢愉；一个人目标高远，但也要面对现实的生活。只有把理想和现实有机结合起来，才有可能成为一个成功之人。有时候，一个简单的道理，却足以给人意味深长的启示。

行动是争奇斗艳的花朵，不脱离实际的空想、妄想、玄想、瞎想都不过是竹篮打水一场空。鲁迅先生告诫我们：“志愿愈大，希望愈高，可以致力之处就愈少，可以自解之处就愈多。”志愿和希望的实现要靠实干，这就是务实，就是脚踏实地，就是要找到实现志愿和希望的发力之处，否则，就会像鲁迅先生说的，“开首太自以为有非常的神力，有如意的成功，幻想飞得太高，坠在现实上的时候，伤就格外沉重了。”

在这个追求效率的社会，人人都渴望年少有为，不愿意大器晚成。但是，30岁之前的职场起步阶段，专家建议请为自己负责，别抱怨跑龙套的日子。30岁以前取得了巨大的职场成功，很可能是人生的陷阱，我见过很多少年有大成者，获得了非常高薪，非常高位，但随后拥有的往往是

彷徨、失意、落魄的人生。为什么？因为心态无法完成转换。30岁以前可能因为偶然的因素获得了职场成功，或者某些行业有其特殊性，但正常的职业发展轨迹就是遵循人生的生命运动规律，走捷径是不行的。人生就像一杯茶，浓缩了人生，享尽了福祿，寿就没有了。年轻的生命承载不了太多的权力、荣誉和财富。人生就像一杯茶，总有苦的时候，先把甜的喝完了，福祿都享尽了，寿也就没用了。

可见，想要踏踏实实走完职场人生，按部就班才是常态，走捷径都是非常态，捷径后面一定伴随着风险。人在职场，任何时候的忍耐都是有价值的。

先生存，后发展

孟非是江苏卫视的王牌节目《非诚勿扰》的当家主持，但是你知道当年刚进入职场的孟非是个高考落榜的打工者吗？

1971年，孟非出生于重庆市一个普通市民家庭。他的父母忠厚实在，对唯一的儿子寄予了莫大的期望。

12岁时，由于父亲工作调动，孟非一家迁居南京。此后，孟非先后在南京市第三中学和南京市第一中学读完了初中和高中，但成绩很不理想。1990年高考，他的语文成绩仅次于江苏省文科状元，可数理化三科的总成绩却不足100分，落榜是意料之中的事。

孟非想插班复读，但找了很多学校，人家一看他的高考成绩单，就立刻摇头拒绝了。他也想过出去找工作，可一个高中生哪里有人要？时间一长孟非着急了：今后怎么办呢？当时正逢南下淘金热兴起，为了寻找出路，他就和一帮同学去了深圳。

然而，深圳残酷的现实很快粉碎了他的美梦。一连十多天，孟非和同伴马不停蹄地到处奔走却一无所获。眼看带的钱快没了，孟非只好从小招待所搬出来跟一大群人挤在一间破烂不堪的简易房里。在那里，他一遍遍翻阅着从街边捡来的旧报纸，寻找着招工信息，然后再一次次去“见工”……在这个陌生的城市，孟非第一次感受到了生活的艰辛。

一个月后，他终于谋到了一份搬运工的差事。那种搬运工是临时的，哪里有活去哪里，不仅累，报酬也少，而且还得时常忍受工头的责难与训斥。一个星期后，孟非终于开始思考自己的未来：真的做一辈子搬运工吗？他前所未有地怀念起学校生活来。

搬运工只干了一个月，孟非便义无反顾地回到了南京。在回程的火车上，他安慰自己，从头做起，一切都不太晚！

为了养活自己，一回到南京，孟非就朝人才市场跑。不久，他辗转听说南京一家报纸的印刷厂招工人，立刻跑去报了名——当印刷小工虽然薪水不高，但可以免费看报纸，已经逐步务实的孟非看重的就是这个。1991年12月，孟非成了一名印刷小工。

当印刷工人也不容易。孟非所在的那家印刷厂的印报量为每周400万份，机器需要从周二到周四不断工作，而真正操纵印刷机的，只有他和另外三名小工。孟非从周二早上8点钟上班，一直到周四晚上下班，平均每分钟要从机器上取下1112张报纸。在不分昼夜的3天工作时间内，每10个小时，他才能休息一次，时间仅为1个小时。这样的工作跟打仗没什么区别，而且要是手脚稍微慢一点，在规定的时间内完不成流水线作业，就会影响下一个环节，会受到班组长的一顿大骂。

第一个月忙下来，孟非拿到了仅有23元的工资，但是他仍然难掩激动的心情。不干活的时候，孟非就抓紧时间学习。他在日记本中写道：“我不能一辈子呆在这个地方，想换好工作，就得有知识。”

为了弥补自己的学历门槛，也为了学更多的知识，孟非选择了成人高

考。再次拿起书本，他感到无比亲切，工作强度越大，求学的欲望就越强烈。1992年9月，孟非报名进入了南京师范大学中文系专科函授班。函授班针对社会在职人员招生，周六、周日上课。孟非十分珍惜这来之不易的学习机会，无论再累再忙，他都会按时听课。

但是幸运之神并没有降临到这个勤奋得不要命的小伙子头上。1992年下半年的一天，孟非实在太累了，他一不留神，取报纸的时候手竟被机器卷压进去了！全厂一时惊慌，立刻停止了工作。

后来因为抢救及时，他的手总算保住了，但是这件事却引起印刷厂领导的极度不满——这次工伤事故是建厂以来最大的一起事故，印刷车间的领导们因此受到上级批评，因而迁怒于孟非。1993年过新年前，孟非就被印刷厂骂了一顿，然后自己辞职了。孟非抑郁地走在南京街头，欲哭无泪。

为了生活，他开始不间断地打些短工：送水、拉广告、做保安……后来听一个朋友说开家超市挺挣钱的，孟非就到处借钱，开起了小型超市。但由于对这一领域并不熟悉，小超市最终还是于1994年初被迫关门。血本无归的孟非心情沮丧，他觉得仿佛走进了人生的死胡同。该怎么办呢？是坐以待毙还是奋起自救？倔强的孟非选择了后者。他又一次开始到处寻找招工信息，他相信，一定能找到自己的天地！

1994年2月，孟非从报纸上看到一则消息：江苏电视台文艺部体育组要招一名接待员。孟非眼前一亮，自从在报社的印刷厂工作之后，他一直对媒体心向往之。虽然他知道，这接待员的工作最多只是端茶倒水，接电话，可还是去报了名。这一次，孟非打工的经历帮了他，身体强壮能吃苦的他很快被录用了，从此成了电视台里的一名临时工。

1994年7月，孟非通过两年的函授班学习，拿到了南京师范大学中文系专科文凭，此时他萌生了一个大胆的想法：我为什么只能打杂？我也要做一名记者！

有了目标，孟非的生活里仿佛洒满了阳光，他每天早早来到台里，利用帮记者们打扫卫生的机会熟悉记者的工作流程。如果一些老记者出去采访时需要带一个扛摄像机的，孟非总是争先恐后地去干——为这个，他多次被别的临时工骂成“傻瓜”！但是只要一出去，他多少都会有些收获，或者学会一些采访技巧，或者熟悉摄像机的操作。

在这个过程中，孟非的日记里多了些内容：记载自己每天学到的东西。为了更快地接近记者这个群体，孟非还开始了“感情投资”。他跟前跟后，帮记者和编辑们端茶倒水，打扫卫生……时间一长，不少记者跟孟非都热乎了，孟非扛摄像机的机会也越来越多。

渐渐地，有些老记者看不上眼的小新闻，他们就开始交给孟非，做好后加上老记者的名字就成了。每次有这样的事情，孟非总是非常高兴，当成头等大事来做。这样积少成多，孟非的名字在电视上出现的次数渐渐多了。后来，领导便格外开恩，让他干好自己的事情后，可以出去跑新闻。得到这个通知的时候，孟非喜出望外——他太珍惜这个临时记者的机会了！从此，他每天都要透支体力拼命赶做节目，通宵熬夜更是常事。但看到自己拍出来的片子，全部是自己剪辑、自己写稿，甚至于自己配音的时候，他的心情就像秋日的蓝天一样明朗极了！渐渐地，有一些比较大的题材领导也会交给他做了。

1996年8月，孟非作为总摄影参与拍摄了26集专题片《飞向亚特兰大》。该电视片在全国长篇电视专题片评比中荣获二等奖，而孟非的敬业精神也得到了大家的一致好评。这一次，孟非终于堂堂正正地甩掉了打杂的帽子，转成了正式记者。

接下来，孟非的事业一帆风顺。1995年，江苏电视台为了抢占先机，组建了江苏电视台城市频道，筹备了一档10分钟的深度报道栏目《都市传真》。孟非进入该组后，正式开始了跑社会新闻的历程。由于文字功底深厚，他在做记者的同时也做起了编辑工作，他的工资则提高到1000多元。

1998年春节过后，由于长期劳累，孟非的头发开始大把大把地往下掉，有时候拔一下，就可以掉下一小撮。当年夏天，孟非索性剃成了光头，还别说，这光头配着他的笑脸，显得既聪明又精神。从此这光头造型一直陪着他到现在。

2002年1月，江苏电视台为了提高收视率，决定改《南京新闻》为新闻直播节目，起名为《南京零距离》，时间为一个小时，宗旨是“为平民百姓服务”。一切准备就绪，主持人的选择就摆到了台面上——是沿用原来庄重型的主持人还是重新选择主持人？台领导在这个问题上举棋不定。最后，大家一致决定打破资历、学历限制，在全社会进行公开竞选。

孟非用他这么多年来经验分析了自己的优劣：平民节目，当然要求主持人有平民特色；不一定长得帅，关键是要有底层生活的阅历，说百姓关心的话题，而这方面，放眼全台，有谁比自己更有资格？他敏锐地感觉到：机会来了！这将是他的从幕后转向台前的一个机会。可是，自己的普通话能过关吗？孟非只犹豫了一分钟就做出了决定：普通话可以学习模仿，那些苦难的经历却是他难得的宝贵财富，是模仿不来的。人生能有几回搏？此时不搏，更待何时？

面试那天，孟非用诙谐的语调平静地讲述了自己多次打工的艰难经历，尤其是关于打工者的生命、尊严与价值的问题。他胸有成竹地提出了自己做“平民化主持人”的崭新设想，并表示会尽量弥补自己的不足。孟非的一席话抓住了台领导的意图，他们敏锐地意识到孟非的气质与这档节目非常适宜！

谁也没料到，《南京零距离》由于定位准确，第一期就获得了意想不到的效果。那简直是电视台有史以来最壮观的一夜，摄制组的电话都快被打爆了！观众纷纷感叹从未见过这么有个性的主持人。机遇常常降临到有准备的人身上，善于把握机遇的孟非从此走向了人生的高峰。由于关注普通百姓的衣食住行和喜怒哀乐，没过多久，《南京零距离》收视率就一路飙

升，从选稿到播报内容，孟非开始全权负责。他完全颠覆了人们对传统的新闻主持人的概念，成功地塑造了另一类平民化的新闻主持模式。2003年7月一个月，《南京零距离》的平均收视率高达8.3%，最高收视率甚至达到惊人的17.7%，超过了同时播放的央视的《新闻联播》，创造了收视率的奇迹。2002年一年，《南京零距离》的广告收入高达5000万元，孟非成为《南京零距离》不可替代的核心人物，不少观众亲切地把孟非称为“城市平民的代言人”。

孟非与《南京零距离》的迅速火爆，很快引起了国内不少媒体的关注。《南方周末》甚至拿出专版联合全国各地的专家对“孟非现象”进行了研究。值得一提的是，在孟非最当红的时候，《东方时空》的制片人时间曾通过台里的有关领导，想把孟非拉到央视工作，一切工作做通后，却被孟非婉言谢绝了。他说，他只选择适合自己的！

2004年初，喜讯再度传来，孟非被评为年度“中国最新锐十大主持人”之一，在这十大主持人中，除了孟非，全是央视名嘴！这足以证明，孟非——这个打工者出身的主持人，已不输于这个行业的任何人了！再后来就不用说了，《非诚勿扰》开播，全国的电视观众都认识了这个光头男人。

孟非的故事告诉我们，成功不是一蹴而就的，有时候我们需要放下身段，先生存，再发展。只要努力，职业的危机也可以一一化解，甚至变成自己的机遇的。试想，没有在印刷厂下岗，怎么可能会有日后的王牌主持！

我们再一起分享一个小故事。在动物园里的小骆驼问妈妈：“妈妈，妈妈，为什么我们的睫毛那么长？”

骆驼妈妈说：“当风沙来的时候，长长的睫毛可以让我们在风暴中看到方向。”

小骆驼又问：“妈妈，妈妈，为什么我们的背那么驼，丑死了！”

骆驼妈妈说：“这个叫驼峰，可以帮我们储存大量的水和养分，让我们能在沙漠里无水无食的条件下生存十几天。”

小骆驼又问：“妈妈，妈妈，为什么我们的脚掌那么厚？”

骆驼妈妈说：“那可以让我们重重的身子不至于陷在软软的沙子里，便于长途跋涉啊。”

小骆驼高兴坏了：“哗！原来我们这么有用啊！可是妈妈，为什么我们还在动物园里，不去沙漠远足呢？”

天生我才必有用，每人的潜能都是无限的，关键是要找到一个能充分发挥潜能的舞台。如果这个舞台没有到来，那就要给自己一点时间，先生存下来，安心等待属于自己的机会。

在职业生涯的发展期，一个职场人面对危机一定要冷静，要相信自己的努力。其实，没有钱、没有经验、没有阅历、没有社会关系，这些都不可怕。没有钱，可以通过辛勤劳动去赚；没有经验，可以通过实践操作去总结；没有阅历，可以一步一步去积累；没有社会关系，可以一点一点去发展。

提升自己的身价

每到年底年初时，大多数企业会面临“政局”的变化，于是乎有人欢喜有人忧。欢喜的人，自然是庆贺如愿以偿地获得了升职加薪的机会；犯愁的人，则是沉浸在怀才不遇的沮丧中，感叹道：千里马常有，伯乐不常有！

有句谚语说得好：“临渊羡鱼，不如退而结网。”如果你对职场升职规则一无所知的话，即使你很努力地“结网”，机会依然会与你擦肩而过。现如今，很多人都会觉得一线城市的高物价和高房价给了外地人很大的危机感，这些危机感有时就是员工渴望升职加薪的根本原因。话虽粗俗，但是道理一针见血。上海某咨询机构曾提出过这样的理论，我们

不妨称之为“8%理论”。据不完全统计，大城市和企业里能实现体面生活和工作的平均人数，大概在8%左右。

8%说明什么？说明了一个很严峻的现实：8%以外的人要想在一线城市体面地生活，在职场扎下根会非常艰难。但是实际上很多人并没有真正朝8%里挤，我们最容易出现的误区是：无数人总觉得自己的工作能力很不错，但事实却是，一个百人的企业里通常只有8个人能算企业的精英。

职场的有心人都会留心企业所经常面对的大大小小的难题，特别是和本职工作有关的难题。有些人甚至随身带着小本子及时记录着“新发现”，接着一个“升职流程”就自然形成了：对“新发现”的思考多了，就会逐步形成推动企业运行的新思路。这样我们的能量就会增加，于是我们就把纸饭碗换成了铁的。当新思路带来的成绩转化为企业利润时，我们在行业的影响力就开始孕育，一个员工一旦被行业关注，就等于腰里别了一个金饭碗。遗憾的是无数人无视企业里存在着相当多的“小”难点，即使发现也当成是企业发展的绊脚石，没意识到绊脚石也可以成为有心人升职的垫脚石。

想提升自己的价值，想升职，就要积极准备，等待时机的到来。难题总是大领导的关注点和压力点，员工关注这些难点就等于和大领导心心相通。

某集团公司的食堂门口贴出了一张与众不同的海报。以往的海报都像借条，干巴巴的几句话，只要内容清楚明白就行了。可是这张海报却更像广告，多了几分激情，多了几分煽动，策划者显然融入了更多的心思在里面。

海报的内容是这样的：如果你想要升职，就请来报名参加一个月后的竞聘吧，职位分两种：一是培训专员，二是职场规划师。

食堂进出的人多是基层员工，海报贴在这里，有的员工视而不见，有的员工出于好奇会跑来围观一下，然后说说笑笑吃饭去了。也有部分人，

看了海报后心里产生了强烈的反应，例如此时的Hellen，虽然表情上她和大家一个样，但是眼神离开海报后，心思还在被海报里的内容搅动着。

Hellen是一个老到的职场人，无论和生人交往还是与熟人聊天，她都会适时地在对话里加入对别人的欣赏和鼓励，于是很多人都对她印象不错。但她在中层岗位徘徊了多年，一直想上进却苦于没有门路。现在这海报里的新职位搅动了她那根不甘心的神经，她觉得新职位就是给她这样的人量身订制的。接着，这个想法点亮了她的内心，她觉得自己有很大潜力藏在心里，所以应该可以胜任这个新职位，在这家公司里做得更好。于是，在别的员工都在闲暇时间打闹和看电影的时候，Hellen开始了认真的准备，最后的结果大家也都能猜到了，Hellen拿到了职位，如愿升值，薪水也得到了大幅度的提升。

Hellen的故事告诉我们，想提升自己的价值，最后升职加薪，需要看准机会，努力学习。升值是来不得半点马虎的事情，而只有做好了提升自己价值的工作，你的升职才会水到渠成。那么，一个职场人应该如何提升自己的价值呢？

职场人想提升自己的价值，首先，应当用知识武装自己，提升自己的价值。知识是第一生产力，一个没有知识的民族是没有前途的，同样，一个没有文化的企业也是一个没有发展潜力的企业。在当前的大社会里，知识改变命运已越来越为人们所认同。正如一个民工在考取了律师资格证书后身价倍增，这是因为他用知识提升了自己的价值；一个刚毕业的学生因为考取了注册会计师而深受企业的欢迎，高薪录取，这是因为他知道现在的就业压力，需要拥有自己的王牌；一个下岗的工人在学得一门技术后重新走入社会，重新找回自己的价值，因为他知道一切可以重新开始，只要努力就会重新发光发热。工作中的我们，由于每天忙碌于工作，学校学的知识早已经跟不上这个飞速发展的社会，只有不断充电、不断学习、紧跟时代的潮流，才不会被社会所淘汰，在工作中创造自己的价值。

其次，就是正确对待自己的工作。正确的工作态度是出色工作的根本，一个人不论处在什么职位，如果仅是勤奋却缺乏创造力，那么这样永远也不能提升自己的价值；反过来，一个重视贡献，对工作成果负责的人，尽管位卑职小，对公司而言，仍然是“最有价值的员工”。“用脑子工作，想尽办法完成任务；想尽一切办法完成工作，而不是去找借口。”这就是韩志辉老师对工作态度的诠释，一个能提升自己价值的优秀员工常常是当别人还没想到，他已经想到了；当别人已经想到时，他已经在做；当别人在做时，他已经做得很好；当别人做得很好时，他已经做到最好；当别人做得跟他一样好时，他已经换跑道在做了。

第三，用积极的心态面对自己，给自己良好的暗示。提高自我价值，关键就是心态问题。人们的意识会产生一种“心理导向效应”，即人的内心都会有一种强烈的接受外界暗示，通过语言、形象等传播媒介树立形象的欲望。心理学家做过一个实验，把两组完全相同的人像，一组人像下写上“凶恶”、“残暴”、“阴险”、“狠毒”等消极的词语，另一组的下面则写上“正直”、“勇敢”、“坚强”、“无私”等积极的词语。然后请两组测试者分别对两组人像进行职业统计。结果前一组人像的职业大多是罪犯、歹徒等，后一组的职业则多是军人、警察等。因此，我们用“语言”，用“图像”在自己的心中写什么，我们就将是什么。经常用自我激发性的话提醒自己，久而久之，便会融入自己的身心，抑制消极心态，保持积极的心态，形成强大的内心动力。

第四，敢于向自己挑战。只有敢于向自我挑战的人才能摆脱自己的束缚，要有失败了重新再来的勇气和冲劲。不能否定自我，怕因此而失去一切的人会失去创新的能力。许多的进步都是从否定出发的，最终得到创新和进步。正如台湾飞利浦前总裁罗益强，他从基层工程师做起，到成为独当一面的最高主管，后来还晋升到飞利浦总部担任核心决策成员，在他成功的道路上不断出现着挑战的字眼。他挑战自己，使自己的不断努力得到

提升，挑战公司的制度，在公司不同意的前提下，他大力推动台湾飞利浦公司的品管，并一举拿下日本戴明品质奖，使公司高层对其刮目相看。要知道，一个只会在企业内钻营、想办法升迁的人，是无法站上国际竞争舞台的，只有那些敢于挑战自我，超越自我的人才能最终脱颖而出，得到别人的认可。

第五，坚持做好每一件事情。坚持不懈与充分的自信一样，都是取得成功的必备素质。如果你想与众不同，如果你想取得成功，那么你要拥有的最重要的素质就是你能够比任何人坚持得更久。有人常问这样一个问题，就是100减1等于多少？等于99吗？不是，其实等于0。任何事情都贵在坚持，正如有人挖井找水，很多人挖了深浅不一的井，没有找到水就放弃了，只有一人坚持往下挖，挖得比别人都深，最后出水了。石匠敲打石块，已经打击了几十次仍不见裂缝，可是就在第100下的时候，石块终于裂开了。那绝不是最后一击才成功的，而是前面99次所打下的基础。只有坚持才能见到效果，只有坚持才能走向成功，一个轻言放弃的人，是永远达不到成功的彼岸的。

在当今社会里，无论你做任何工作，无外乎有两个目的：一个是为社会作出贡献；另一个则是为自己创造价值。一个不断充实自己，提升自己的价值的人，才有可能比别人更有机会得到提升和发展，实现自己的人生价值，为社会创造更多的财富。

用工资来衡量身价

用工资来衡量身价，这是一个比较野蛮的价值观，但是，无数人的职业经历告诉我们，这是令人很有动力的办法。人工作一定要有目标，

要时刻想着现在的努力要给未来的自己一个什么样的地位。我们说放低身段，提高身价，其实就是说一个职场人刚参加工作时爬坡的几年。在这几年中，很多人的职业生涯规划还没有完成，可能还不知道自己的身价要达到一个什么样的程度，也不清楚自己究竟想要什么。这时候不妨把目标设定为努力赚钱，要知道，当你的工资涨上来的时候，也就是你的老板赏识你、认可你的时候，同样的，工资也在一定程度上代表了你的价值。

国内领先的人力资源网站中华英才网曾经邀请到了英才职业顾问联盟的首席职业顾问师卞秉彬先生做客访谈室，就职场人“如何提高职场身价”进行在线指导。卞先生指出：要提高个人身价，首先就要找一份好工作，而好工作要遵循两个标准：第一，是自己喜欢的工作，所谓自己喜欢的工作，就是充分发挥自己的潜能，并且是跟自己的职业气质、爱好、价值观等完全契合的；第二要保住目前的身价，并且能提高自己身价的工作。

那么，怎样找到一份好工作呢？要找好工作首先要从三个方面入手。第一，要了解你是谁？如果不了解自己，就不会知道什么样的工作适合你。第二，要洞悉你所在的市场，谁将是你的买家？谁能够来购买你的竞争力，以及对这个行业的市场工种和岗位进行分析和了解。很多人往往是没有足够的资源和经验对当下的行业市场及相关岗位发展做出准确的定义，因此就无法把握轻重缓急，这样对自己就有了局限。

举例来说：如果你是一个人力资源总监，但从未做过MBO（目标管理），这是人力资源总监的核心职能，你在职业市场上就有一个软肋，若不能够掌握这些要领，就会变成向上晋升的屏障。怎样得到要领呢？就需要自己实时关注并打造关键竞争力，也就是要知道关键职能是什么。不要浪费时间去进修一些无关紧要的证书，或花很多时间在一些无关紧要的工作上面，如果这个工作是关键职能，就要全力打造与其相关的一切经验。

第三，就是要对竞争力的了解，再比如对人力资源总监来说，MBO是关键职能，就要全力打造在MBO方面的经验，那么你就有可能在赢得市场，并晋升到人力资源总监的职位，也就赢得了先机和竞争。当然各种职位和岗位，因行业因素不同，相关的职能要求也不同。这就要求我们要变成相关职业市场的职业专家。这样才能够找到发展的要领，才能够武装自己，经营好自己，才能够使自己的职业稳步发展。

明确了对自身、行业和市场、竞争力三大要素的需求后，如何去实现对这些要素的了解，卞秉彬先生指出：这个时候不妨再问自己四个问题。

第一个问题：我的薪酬目标是多少？为什么我能拿到这个薪酬？我的关键经验、就职资质有没有达到我想要的薪酬目标？相反，如果这些都不清楚，就没有办法提炼自己的竞争力，就不能将自己最闪亮的地方展示给别人。“知己知彼，才能百战百胜”，这是一个关键点。

第二个问题：对所从事的相关行业是否了解。这里我们所指的相关行业，不是让你干一行爱一行，而是要对其进行科学的、现代化的认识。首先对行业本身，行业要分为主体行业和细分行业，行业、岗位、工种是我们对现代行业的认知。

第三个问题：要精明地盘点手头的资源。所谓的资源是指客户资源、信息资源、专业知识的资源、专业技能的资源等，这些资源是能直接使我们为要去的企业产生价值的关键因素。所以资源越多，我们的直接价值就越大，直接价值越大，给企业创造价值的可能性就越大，我们能为企业创造价值的可能性越大，薪酬就越高，这是一个资源上的认识。往往有一些职业人在自己的面试、跳槽或想要跳槽的过程中，不能把持好自己，站好最后一班岗，这就是不职业的，其实更重要的是为自己站好最后一班岗，这里面包括你将来直接要派上用处的资源价值。首先你要清楚你自己会做什么？拥有一些什么？最后一班岗是你为企业，其实也是为你自己在整理。当然，资源还包括你的人际资源。如果你的上下属和同事关系搞得

很好，这些将来都是你的人际资源。而且更重要的是，在原企业相关工作上涉及的资源，只要不涉及一些保密信息和法律约定的、能带走的相关资源，都是你自己的宝藏，如果你不整理，将自己的“资源”乱扔、乱丢，你就失去了你的百宝箱，这就是你的财富。

第四个问题：高薪的关键还要在基本素质上面。一个职业人从一个盲目的新手，经过职业化的锻造之后，很好地约束了自己本身的异想天开，或者是自己的一些个性把一些不适用于这个工作的特征都规避掉了。在这个过程当中，看到的是一个越来越适合工作的状态。其实我们在无形中已经改变了自己的不足，去迎合自己的需要，这就是职业化的过程。

最后，当你了解并知道如何实现自身、行业和市场、竞争力这三大要素之后，你的工资也会随着你的身价开始增长。具体地讲，想要拿到体现身价的工资，以目前中国市场薪资情况来看，需要具备以下几点能力：第一，相关专业经验已经达到管理层级，不仅能够自己做好工作，还能带领团队一起工作，并且有这方面的经验。第二，需要参与到企业的经营管理中，不仅知道自己的工作该怎么做，更重要的是，知道自己的工作要直接跟企业的经营策略、市场、产品相结合，而不是关起门来做。第三，有相关的行业资源，对行业产品有相当的经验和认识，包括有相关的社会人脉、客户资源和相关的专业资源。第四，有国际化的专业素质，包括足够的英语能力和一些职业经理人必需的技能。

千万不要抱怨，我的学历不够高，所以价值也不够大，这是职场中最大的误区。除了一些科研工作等是需要学历积累的工种，很多工作更看重的是能力和情商。毕竟，这个世界并不需要那么多的科研人才，而目前从事科研工作的人却远远多于应有的数量。在中国，这个现象尤其明显，太多本不适合做研究的学生，为了逃避就业压力或者迫于家长的压力而选择读研。

有一个博士分到一家研究所，成为那里学历最高的人。有一天他到

单位后面的小池塘去钓鱼，正好正所长和副所长在他的一左一右，也在钓鱼。他只是微微点了点头，心想：这两个本科生，有啥好聊的呢？

不一会儿，正所长放下钓竿，伸伸懒腰，噌噌噌从水面上如飞地走到对面上厕所。博士睁得眼睛都快掉下来了。水上漂？不会吧？这可是一个池塘啊。

正所长上完厕所回来的时候，同样也是噌噌噌地从水上漂回来了。

怎么回事？博士生又不好去问，自己可是博士生啊！

过了一阵，副所长也站起来，走几步，噌噌噌地飘过水面去上厕所。这下子博士差点昏倒：不会吧，到了一个江湖高手聚集的地方了？

这时博士生也内急了。这个池塘两边有围墙，要到对面厕所非得绕十分钟的路，而回单位上又太远，怎么办？

博士生又不愿意去问两位所长，憋了半天后，也起身往水里跨：我就不信本科生能过的水面，我博士生不能过！

只听扑通的一声，博士生栽到了水里。

两位所长将他拉了出来，问他为什么要下水，他问：“为什么你们可以走过去呢？”

两所长相视一笑：“这池塘里有两排木桩子，由于这两天下雨涨水正好被淹在水面下。我们都知道这木桩的位置，所以可以踩着桩子过去。你怎么不问一声呢？”

学历代表过去，只有学习力才能代表将来。职场里尊重经验和能力的人，才能少走弯路，取得提升和加薪，更快地实现自己的价值。

第四章

管好你的嘴巴

有个故事讲的是，在酒足饭饱后，国王问大臣：“你们说，世界上什么最难？”大臣回答：“世界上说话最难。”大臣没有说出来的隐含的意思是：说话最难，尤其是和国王说话更难。凡是有一定工作经验的人都知道，说话容易，但是要把话说到位，同时还滴水不漏其实非常困难。有的管理者讲：我招聘的时候，看他能力的高低，就看他说话水平的高低。

办公室里你需要管好自己的嘴巴，以避免不必要的职场危机。职场里，嘴巴除了中午在写字楼下边或公司食堂吃饭，其他的用处就是恰到好处、极具智慧的交流，办公室绝对不是任意表达的场所。

在办公室里，有些话是不该说的，有些事情也是不该让别人知道的。例如：家庭背景是否会对你的工作产生重大影响？你与某些亲人或朋友的关系是否不宜让别人知道？你的历史记录是否会影响别人对你道德品质的评价？你的一些与众不同的思想是不是会触动一些人的敏感神经？你的生活方式是否有些与传统相悖？你与老板的私交是否可以成为公开的“秘密”？你与公司上层的某些私人渊源一旦被曝光，会给你带来障碍还是好处？答案不言而喻。

话不多，说三分足够

作为一个职业人，个人的一切资料，比如年龄、学历、经历、爱情和婚姻状况等要分“公开”与“隐私”两大类。在办公室里，千万不要公开谈论以下话题：不要在公司里谈论私生活，无论是办公室、洗手间还是走廊；不要在同事面前谈论和领导超越一般上下级关系的事，尤其不要炫耀和上司及其家人的私交；即使是私下里，也不要随便对同事谈论自己的过去和隐私，除非你已经离开了这家公司，你才可以和从前的同事做交心的朋友；主动远离高敏感话题，如奖金多少、升迁猜测、对领导的牢骚和对公司制度的不满等，这些都是危险话题。因为你的发言很可能被人添油加醋，传回领导的耳朵里，自己却连个申辩的机会都没有。

当然，人长了嘴巴就是要说话的，但说话一定得看场合、看时机。如果说话不看场合，不讲究方式方法，不负责任地背后瞎说，毫无根据地怀疑猜测，不经调查地轻信乱传，东拉西扯的闲言杂语，不分责任、不考虑后果，往往容易惹出是非和麻烦来。

所以要切记，在办公室这个是非之地，一定要做一个有城府的打工者，把好口风，什么话能说，什么话不能说，都要在脑子里多绕几圈，心里有个小算盘，这样才能够与大家和谐相处，避免犯下不可挽回的错误。

法国哲学家罗西法古说：“如果你要得到仇人，就表现得比你的朋友优越吧；如果你要得到朋友，就要让你的朋友表现得比你优越。”对此，卡耐基曾有過一番相当精彩的论述：“你有什么可以炫耀的吗？你知道是什么东西使你没有变成白痴吗？其实不是什么大不了的东西，只不过是你甲状腺中的碘罢了，价值才五分钱。如果医生割开你颈部的甲状腺，取出一点点的碘，你就变成一个白痴了。五分钱就可以在街角药房中买到这些碘，这也是你没有住在疯人院的缘由。价值五分钱的东西，有什

么好谈的？”

中国有句古训：“与人只说三分活，未可全抛一片心。”简直就是至理名言。在办公室这种人际关系特别微妙的地方，一天中有三分之一的时间与你的同事抬头不见低头见，尤其当这种关系能左右你的升迁甚至职场命运时，怎能不小心谨慎？嘴上多个把门的，避免祸从口出，有百利而无一害。否则，三寸之舌虽不致招来杀身之祸，却也常常捅出娄子。

某公司销售部经理白英初次来办事处指导工作，中午请同事一起吃饭，席间说到副总吴小莉刚刚离职，办事处一位新来的女员工张佳接过话头说：“副总这人脾气不好，很难相处。”白英说：“是吗？是不是工作压力太大了？”张佳说：“我看不是，30多岁的女人嫁不出去，既没结婚也没男朋友，老处女都是这样心理变态。”闻听此言，刚才还争相发言的人都闭上了嘴巴。因为除了张佳，那些在座的老员工可都知道：白英也是待字闺中的老姑娘！好在一位同事及时扭转话题，才抹去白英隐隐的难堪，而事后得知真相的张佳则为这句话悔青了肠子。

由此可见，语言就是这么个东西，当你没有说出口的时候，你是它的主人，一旦你说出来了，就成了它的奴隶，因此古人告诫我们“闲谈莫论人非”，可以将其深化为“闲谈莫论人”，因为少了一个“非”字，也就少了失言的机会。所以，办公室流行一句话：“多吃饭，身体好；少说话，水平高。”尤其是新人，初来乍到最好少开口，言多必失。沉默寡言固然给人不合群、孤僻的感觉，但是与喋喋不休的人比起来，后者更令人讨厌。

比如，新闻报道说揪出一个贪官，如果你大放厥词，口无遮拦地进行猛烈抨击，就会有人认为你是在含沙射影，指桑骂槐。你在表明自己爱恨的同时，实际上是在孤立自己，很有可能成为他人尤其是领导设防的对象，要议论就议论美国的奥巴马、法国的萨科奇。所以，经过办公室的历练后，人人都会把握住“说古不说今，说外不说中，说远不说近”的谈话

原则。

曾经有个小国的使者到中国来，进贡了三个一模一样的金人，金碧辉煌，把皇帝高兴坏了。可是这小国的使者不厚道，还出了一道题目：这三个金人哪个最有价值？

皇帝想了许多办法，请来珠宝匠鉴别，重量、做工都是一模一样的。怎么办？使者还等着回去报告呢。泱泱大国，不会连这点小事都不懂吧？

最后，一位已退位的老大臣说他有办法。

皇帝将使者请到大殿，老臣胸有成竹地拿着三根稻草，插入第一个金人的耳朵里，这稻草从另一只耳朵出来了；第二个金人的稻草从嘴巴里直接掉出来；而第三个金人，稻草进去后掉进了肚子里，什么响动也没有。老臣说：第三个金人最有价值！答案正确，使者默默回去了。

这个故事告诉我们，最有价值的人，不一定是最能说的人。老天给我们两只耳朵、一个嘴巴，本来就是让我们多听少说的。善于倾听，管好自己的嘴巴，才是成熟的职场人的最基本的素质。

你的话领导多半会知道

在职场中请切记：你可以对老板拍桌子，但不能背地里说老板坏话，尤其不能在背后和同事议论他。

深圳的陈小姐是一位公司白领职员，一天中午，陈小姐和同事去吃面。因为上午刚受了老板的气，于是陈小姐一坐下就开始竭尽所能大说特说老板的不是。一起的同事都是陈小姐平时在公司比较谈得来的人，陈小

姐也没想太多，只觉得说完之后自己舒畅多了。然而不幸的是，随后的两年里，陈小姐纵然学历、能力都很出众，但就是得不到升职的机会，甚至不如她的同事都得到了重用。陈小姐百思不得其解，最后无奈递交了辞呈。

陈小姐的经历不是特例，在职场中这样的事情时常发生。究竟是什么原因使得陈小姐的老板不再重用她了呢？答案就是陈小姐的那次背后说老板的坏话——同行的一个同事是老板的情人。

你也许会觉得，这概率有点小。那么不妨深入想想，身份真的很重要么，每个单位都有一些喜欢打小报告的员工，更何况很多单位里面还有好多你不知道关系的员工。老板都是有第三只耳朵的，你背后所说的老板的坏话会很快传到他们的耳朵里。有时在一些人的恶意篡改下，你说的话会比真实的难听十倍。当然，一般情况下以老板的智商都不会立即打击报复，你不过是从从此被老板深深记在心中，但这就已经足够致命了，因为它宣判了你在这个公司的死刑。要知道，很多资历深的职场人，公司方圆百里的餐饮店绝不去吃，就算要去吃，也得当哑巴，以防隔墙有耳。

有一群部门的同事午休时一起去用餐，吃饭间难免聊聊天八卦，说说主管和老板的坏话。餐厅很吵，他们越聊声音越大，结果在用餐快结束时，他们发现包厢里走出一个西装笔挺、脸色铁青的熟悉身影，这个人正是刚刚话题的主角——老板本人。

除了公司附近的餐厅诸事不宜，坐地铁或在咖啡厅里聊天时也要眼观四面，以免不小心被谁听见，又不小心传到主管或老板的耳朵里，难保不会从此被打进冷宫、坐上冷板凳。这种鸟事在生活中实在很多，“祸从口出”这句话就是这样来的。而且，老实说，对同事抒发工作中的郁闷情绪，或是发主管的牢骚，在人际相处上也是不妥的做法。毕竟同事间的互动，应该是彼此打气勉励，而不是情绪化地攻击他人，否则很容易变成连锁反应。想想看，大家闲聊前原本都只有一点点抱怨，结果经过一群人渲

染后，变得好像公司制度很烂、主管或同事为人多么令人不齿。渐渐地，上班开始变成一种折磨，因为你原本的不满被扩大了，周边的人也和你一样悲观、挫折，这种负面情绪会严重影响你的工作态度和人际关系。还有，也别忘了，有些人和你聊天时其实只是随口附和，只有你傻傻地以为你们站在同一阵线，最后不被出卖才怪。

几个感情比较好的同事聚在一起喝酒，谈论的话题当然也和公司或主管有关。大家你一言，我一语说个没完就算了，最后居然喝了个烂醉，第二天好几个人不能正常上班，这场聚会的内容经过主管追究，也被一些怕事的同事泄了底，结果好几个人没能撑过年底。同事间就算感情再好，大难临头还是各自飞！这里先不谈论同事间的道德标准，实际上，人非圣贤，主管和老板也是人，不要凡事都以高标准和偏差观来批判他们。他们也希望你能当面提出意见，让彼此得到最好的工作环境和氛围，而不是用一堆闲话把和谐气氛搞坏。

很多时候，主观的认定和批评会得到坏的结果，因为你已经丧失正确交流的管道，还可能变成别人眼中爱抱怨、爱八卦的人。如此一来，别人是不会想和你建立良好人际关系的，更别说要升职和加薪了。

无话不谈乃同事间大忌

懂得与同事保持一定的距离，凡事采取中庸之道，适可而止，在同事面前学习做个聆听者，如此你才能成功地在职场发展和保全自己。

人和人之间的交往有一个误区，那就是交浅言深。人与人之间的感情是在交往中逐步建立的。就算是朋友，也不可能一见倾心，“逢人只说三分

话，不可全掏一片心。”在与朋友交往中，有时你结识了新朋友，即使你对他有一定的好感，但毕竟交情不深，缺乏更深的了解，你不宜过早地与他们深交、讲讨好的话。交朋友尚且如此，更何况是在职场。

1. 对新结识的同事说话要有所保留

在公司里，大家见面不管生面孔也好，熟面孔也好，都会点头致意，彬彬有礼。说话时像老朋友一样相互问好，热情开放，这是礼节礼貌。在这样的场合，对刚结识的同事，说话要有所保留，能说三分的话，千万不要说到四分。

有这样一个寓言：一只虱子常年住在一个富人的床铺上，由于它吸动作缓慢轻柔，富人一直没有发现它。一天，跳蚤来拜访虱子。虱子对跳蚤的性情、来访目的、是否对己不利，一概不闻不问。还把自己不该说的秘密告诉跳蚤：“这个人的血是香甜的，床铺是柔软的。”跳蚤不过是路过这里，它听了虱子的话，就不想走了，当天晚上在富人进入梦乡时，早已迫不及待的跳蚤立即跳到他身上，狠狠叮了富人一口。富人在梦中被咬醒，愤怒地令仆人搜查。伶俐的跳蚤蹦走了，慢慢腾腾的虱子成了替罪羊，虱子到死也不知道引起这场灾祸的根源是什么。

在职场的人际交往中，你若与同事初交就把心掏出来给对方，用心和他交往，那么结局是你很有可能“受伤”。

小王是一家公司的业务经理，在一次聚会上，与另一家公司的业务员偶遇，两人很投缘，话也越说越投机，大有相见恨晚之感。小王把对方当成了自己的贴心朋友，结果在耳热酒酣之际，把自己公司将要开展的业务计划说了出来。一个月后，当小王的公司把新的业务计划投入实际运作时，却被客户告知别的公司已经在做了，并签了合同。作为与老板共知计划机密的小王，自然被上司批评一番，并罚俸降职，永不重用了。小王没

想到把对方当成朋友，对方反而害了他。

所谓职场逢人只说三分话，这三分话还不能是重要的话题，重要话题是一句都说不得的。你所说的三分话，应该是风花雪月，应该是柴米油盐，应该是天上地下，应该是山海奇观，应该是稗官野史……总而言之，应该是无关紧要的内容，虽然说得头头是道，说得兴致淋漓，说得皆大欢喜，其实是言之无物，这就是有效防止“交浅言深”的办法。

2. 无话不谈要看你的对象

生活中有些人交朋友很失败，职场里干事业也很失败，关键的一点就是与泛泛之交的同事和朋友无话不谈。

在同事交往中，除非已经是经受了考验的知己好友，否则是不能无话不谈的。

有句老话叫做“祸从口出”，为人处世一定要把好心风，什么话能说，什么话不能说，都要在脑子里多绕几个弯。每个人都有自己的秘密，都有一些压在心里不愿为人知的事情。同事之间，哪怕感情不错，也不要随便把你的事情、秘密告诉对方。

你的秘密可能是私事，也可能是公事。如果你告诉你的同事，这些秘密就不再是秘密了。如果你的同事是一个别有用心的人，虽然不在外面传播你的秘密，但在关键时刻，他会拿出你的秘密作为武器回击你，使你在竞争中失败。因为一般来说，个人秘密大多是一些不甚体面、不甚光彩甚至是有很大污点的事情，这个把柄若让人抓住，你的竞争力就会大大削弱了。

一对同事好友，可能会因为各种原因而中断友谊或分道扬镳，那就很可能造成反目成仇的局面。由于昔日彼此不相防备，各自的内情外事也都知根知底，所以一旦关系破裂，翻起老账、揭对方的短处，便会使双方格

外痛心、切齿难忘。不分青红皂白地把一般的同事当做知心朋友，动不动吐露心声，是职场的大忌。特别是与同事有些交情或话语投机之时，要注意把住口舌关，该说的说，不该说的就藏在心里。如果你觉得别人在倾诉知心话时，自己不把心掏出来就像欠了一份人情似的，这就错了。人际关系是经常变化的，今天的知心人或许就是明天的对手，你的知心话或许就会成为明天握在他手中的把柄。给自己留一点余地，留一条后路总会让人觉得安全、踏实。

同事之间相处，话不可露尽，于人于己都有好处，这才是交友之道。

职场说话技巧

话到嘴边留三分，职场里不要傻瓜般的实诚，把所有的情況都和盘托出，那样就意味着你将所有的底牌都翻开，也不要大喇叭似的将信息告知别人，这是一种不成熟的表现，也会让他人感受到说话人的无知、稚嫩，并且给人口风不严的感觉，失去他人的信任，甚至被他人屏蔽了重要信息。说话要考虑前因后果，不要逞一时口快，给自己带来不便，要知道说出的话就像泼出去的水，是收不回来的。头脑要随时保持清醒，以免让自己陷入尴尬的境地。

要牢记职场说话的作用其实只有两个：接受及传达信息以及沟通和表达情感。所以在办公室与人交流时，要十分明确自己该说什么，不该说什么，该说的就得说，不该说的不说。同时，在表达的时候要注意技巧，做个职场聪明的语言高手。

1. 成事不说，遂事不谏，既往不咎

成事不说就是公司或领导已经决定的事情就不要再评价，不要给出自己的想法和建议，无论你认为这些建议和想法对公司有多大的好处，都要坚持不说。但是在公司决定以前一定要把自己的想法说出来，这是你的职责，决定事情是公司领导的事，我们要认识清楚自己的职位和存在价值，不要给出超越职权的建议和想法，否则受到伤害的是你自己。

在生活中也是一样，你太太炒菜，四个菜中只有一个好吃，你吃饭的时候会说那三个不好吃，还是说那一个好吃呢？一定是说那一个好吃，因为你说那三个不好吃也没有用，再说，好不好吃她和你一样清楚，为什么要说呢？工作中，这样的事情也经常有，总部任命了一个分公司经理，你自认为对他比较了解，他一定会把分公司搞垮。这个时候你要说吗？如果你说了，难道就能改变总部的决定吗？如果改变了，总部的权威何在！说了，反而增加了总部对你的看法：这个小子，你以为就你厉害，我们都是傻瓜，等着瞧，有你好受的。最后受害的是你自己。所以说要在事前说，而不是事情决定了以后再说。

遂事不谏是说正在做的事情，也不要去做劝谏。如果他是错的，就让他错到底，最后再来总结和检讨。对于企业来讲，老板和经理每天都在做很多决策，有统计资料显示，最优秀的决策者也不能保证决策的准确性，正确的决策只占总决策的七成。我们都知道正确的决策要比没有决策要好，但是企业经常是没有决策或者是有错误的决策。如果比较有错误的决策和没有决策这两者的时候，就会出现争议。到底是有错误的决策好，还是没有决策好呢？我认为，没有决策会导致企业一盘散沙，没有主心骨，不知道自己的发展方向，是企业的内伤；有错误的决策可以使企业损失时间和金钱，是企业的外伤。相比较之下还是暂时损失金钱和时间，也比企业的内伤来得要好。

企业中经常有这样的现象，基层的员工明明知道这事是错的，但是总部还是要求坚决贯彻执行，基层员工这时可以做的唯一的事情就是坚决执行错误的决定！而不是去说、去评论。基层知道事情是错误的，难道总部不知道吗？地球人都知道！但是如果不做，损失的就是总部的权威，如果做下去，只损失金钱和时间而已，以后可以通过正确的决策再赚回来。

既往不咎是说已经发生的事情不要去追究。这是说我们要适度地追究责任。不是什么事情都要追究到最后的责任人才罢休。有些小事情，过分地追究，可能伤害别人的面子和积极性，以后的事情就不好做了。前一段时间，我的一个朋友结婚，在新婚之夜发现了新娘的一个秘密，到底是说还是不说呢？已经是过去的事情了，追究还有什么意义呢？就假装不知道吧！这个原则是适用一些聪明人的，你不追究，对方也知道自己错了，双方都心知肚明。但是对于一些没有自知之明的人，还要经常敲打一下，要追究责任到人，否则对方不能得到提高。

2. 不同事情，不同说法

好事情，可以用播新闻的方式。比如，某公司培训部前一段时间外请了公司的一位兼职讲师。课程快结束的时候，Jay回到了办公室，对其他的同事说：“没有想到他的课程，这么好，想不到，真是想不到。有些人是天生适合做讲师。”过了一会，课程结束了，他走出了办公室，和大家聊天。突然问了Jay一句：“你觉得这个课程怎么样？提点建议，我也好有个改进。”Jay一下子没有反应过来，想着怎样说才能既不恭维又恰当。旁边的同事搭腔说：“他刚才说，没有想到你的课程讲得这么好。我们都要向你学习呀。”听到这样的话，这位兼职讲师脸上洋溢着笑容，从此他对Jay的态度好多了。

我们中国人往往不习惯赞美别人，把对别人的赞美埋在心底，总是通过批评别人来“帮助别人成长”，其实这个想法是错误的，有时候赞美比批评带给别人的进步要大。别人有了好做法、好想法就要赞美、要夸奖，只有这样才有完美的人际关系，才有以后成功的基础。试问，有谁不愿意听别人说自己的好话呢？

对于坏的事情，我们应该先给对方一个底线，让对方心里有个数，也好方便后边相对平和的交流。在交流的时候注意引导，慢慢释放，才不至于将气氛弄得过于紧张。

3. 有些话打死也不能说

职场中有些话是打死也不能说的，这些话一旦说出来了，必然给自己带来职场危机，下面举例说明一些职场中不能随便说的话。

“你最近在掉头发吗？”：听起来很关心同事，但却戳到了别人的痛处。也许对方正在苦心掩盖掉发的状况，却被你一语道破。凡是有关健康的问题，最好都不要问，也不要泄露。要是某天吃饭时你提到家中有人患了肝炎，第二天起，就不会有同事愿意和你一起午餐了。

“好想换个工作”：小兰曾经跟同事提到，自己想辞掉工作，因为带孩子的压力实在太大了。结果她发现，48小时以内，一些平时需要她参加的会议，都不再通知她参加，甚至同事在谈到关键议题时，看到她在场就打住。排斥显而易见，如果你透露离职消息，那么所有人就会当你已经离职。

“35岁之前我要做到副总”：即使同事关系再铁，也别把你的雄心壮志说出来，这不仅不能带来友谊，还会让你受到孤立。

“这个月的税后工资有5000元，哈哈”：一旦你透露了自己的工资，大

家就会来揣测你的身价被高估还是低估，一切流言就从这里开始了。

“老板星期天打电话叫我出来陪酒”：在同事面前炫耀自己和老板的特殊关系无疑是自掘坟墓，这会激怒同事的。

“长假打算再到欧洲去玩一趟”：哪怕是坐豪华游轮出国玩，都不要在同同事面前炫耀。招人嫉妒往往就会惹人算计。同样，天天哭穷也惹人讨厌。

诸如此类的职场糊涂话，相信大家都有体会和理解，职场中必须在心中时刻提醒自己这些禁忌，这样才不至于惹上麻烦。

4. 敏感的话要滴水不漏

职场里说话的最高境界就是说话反应快，接话快，思维运转也快。就好比看到一个人可以谈论他的业绩，他的服装，他的肤色，他的谈吐，他的气质，然后再无限发散，天马行空，源源不断。同时还有重点，有针对性，特别注意说话的逻辑性，对于敏感的问题滴水不漏，心里清楚，绝不提及。

回避了敏感的话题，同时还要学会说大话、套话、客气话、场面话、俏皮话，要有鼓舞人、渲染情绪，让人接受自己观点的演讲能力，掌握了这些，相信面对一些应急的职场场景你就能灵活自如了。当然，要做得恰到好处其实并不容易，这需要我们不断积累和体会。

第五章

职场小人的危机处理

社会与职场是复杂的，身在其中的人亦是多元的。俗语说，林子大了什么鸟都有；人多了，也是什么样的人都可能碰到。当今职场上，竞争越来越激烈，同事之间发生利益冲突在所难免，虽然绝大多数同事都会乐于助人、勤于合作，即使自己将事情做得再好，遭遇职场中的个别小人也是难免。如果你初入职场就遇到了小人，可是晦气的事。自认倒霉之余，我们如何应对呢？古人说得好：害人之心不可有，防人之心不可无。了解这些小人，学些“防身”之术，掌握应对职场小人之道，做到心中有数，以保职场顺利，是有必要的。

什么是“小人”？通常的定义是“做人做事不守正道，以卑劣的手段来达到目的的人”。有人说，“小人”是只会溜须拍马、阿谀奉承、见风使舵、暗箭伤人的人。但个人觉得这个小人的定义很难说清楚，界定清楚，否则，他们也就没有那么可恶了。余秋雨先生说，小人是一种很难定位和把握的存在，约略能说的只是，这个“小”，既不是指年龄，也不是指地位。小人与小人物是两码事。

小人的本质是自私自利而不讲原则、不讲道德、不讲义气的。最可恨

也最难对付的是造谣生事的职场小人，因为这样的小人，非常有心计，行事缜密有策略。或是为了个人利益，或者是打击报复异己，造谣、讹传，闹得沸沸扬扬，让别人无法立足。

不得不防的职场小人

在职场生活里，我们可能一直都很努力将自己的本职工作做好，但还是会不顺利，这有可能是因为我们在职场里遇小人、犯小人。下面就来总结一下，在职场中你不能不知道的10种小人！

1. 谣言类的小人

谣言类的小人就是喜欢听信谣言、制造谣言和传播谣言的人。这些人完全不理睬什么是事情的真相，只要有传播的价值，他们便会毫不保留地成为大喇叭，可以讲到好像真的一般。同事离职，他们就会开始传播谣言说离职者是因为被收买、人格问题、被人家催眠、没有道德等。他们很喜欢用谣言的方法向身旁的同伴“下毒”，影响周遭的人。在职场中，这种小人，唯恐企业不乱！

2. 无责任感的小人

无责任感的小人就是没有责任和不负责任的人。这个类型的小人，该做的事往往都没做，他们很会“吃蛇”（偷懒）。每当有事情发生了，他们

的第一个反应便是推卸责任，他们会常说这不是我的错！他们会常责骂其他人，他们喜欢否认自己的过错，然后找借口来当成没这回事。

3. 言行不一的小人

言行不一的小人，他们有一个特别的能力，那就是他们可以讲一套做另一套，喜欢夸大来讲，讲的时候就是天下无敌，做时便是有心无力。他们可以分裂地处理自己所表达的和自己所要的处理。这种小人，往往只会包装自己，但是没有实力。会夸大来吸引大家的注意，然后许下自己无法完成的承诺。

4. 爱贪小便宜的小人

这种小人最爱贪小便宜，他们会因为贪小便宜而出卖团队及一起工作的同伴。这种小人常专注于短暂的利益而非长期的合作。在职场里，他可能就是那些你起初非常信任的人，懂得利用你对他的信任，出卖你！

5. 善变的小人

我们知道，改变是必要的。我们也知道，在这个世界里，唯一不变的就是改变！在职场中，如果你改变自己的行为和态度，你是被接受的，但是这种小人喜欢改变的并不是自己，而是改变所设定的游戏规则。他们一看到别人业绩越做越大，钱越赚越多，他们就会开始打改变游戏规则的主意。他们不只对外时会改变游戏规则，连同自己的工作同伴也不放过。他们不能看到别的员工根据所设定的规则获得分红、奖金，他们就会开始

改变规则。这里的关键是他们会经常根据利己不利人的原则来改变游戏规则。这也就导致和这类人合作的同伴流动性很大。

6. 装可怜的小人

扮得楚楚可怜的人，很容易让人投同情票。他们在我们的前面扮可怜是希望可以博得同情，然后答应他们的要求，甚至是无理的要求。很多时候，我们就是因为心软，很容易就掉入小人的招数陷阱里，虽然我们有时是很清醒的！所以，我们要记得“可怜之人必有可恨之处。”

7. “双输”的小人

我们知道，不论在商场上或任何一个团队里，我们都追求着双赢的方向及合作。我们可以注意到，有些时候，我们得到的结果不是双赢，而是单方面赢，而另一方面输。最可怕的是两败俱伤，这就是双输的情况。不能只是自己一个人输，同时要其他人一起输，这种小人，每当他觉得自己吃亏，就立刻把别人也拖下水，要亏，大家一起亏！要死，大家一起死！要输，大家一起输！

8. 爱给人泼冷水的小人

每一个消息到他那里就变成坏消息，他们很喜欢泼冷水，让你不但不被激励或认可，还让你泄气。这类小人很容易眼红别人的成就，他们会想尽法子来抹杀你的成就，设法扯你的后腿。对于职场，他们是一群搞破坏不帮忙的小人。

9. 杞人忧天的小人

这种小人拥有负面的思想，他们经常怀着担心的心态来处理事务，他们的这种心态常会让大家更加担心，并开始对事务的完成失去信心。他们还没起步就投降，担心自己做不好，完全没有行动。关键的是他们会影响身旁的人，搞到团队里兵慌马乱！

10. 双面的小人

他们搬弄是非，在你前面讲一套，在后面又跟别人说另一套。他们就如两头蛇，和你的关系一直无法明朗化，在你面前对你很好，但是在别人面前就出卖你，说你的不是。他们喜欢向你套话，之后就说是你讲的，他们甚至可以在你面前以一脸受委屈的样子，来得到你的同情，连你不同意的看法，他都可以说是你说的！这类小人很难搞，因为我们完全不知道他心里想的是什么？他们何时才是真心对待我们？

遭遇小人，做好防范

防小人，要防什么呢？就是防小人可能会有的针对你的行动。因为他们既然是小人，你就不知道你的什么言行会惹到他们，也许就是某一天你穿的比他们漂亮也说不定。有人为了升迁，不惜设下圈套打击其他竞争者；有人为了生存，不惜在利害关头出卖同事；有人走投无路，狗急跳墙，于是骗同事、中伤同事……说起来，防范意识应该是人的一种本能，只有防范意识足够强，才能提前做好准备，在被职场小人当靶子的时候冷

静处理，保全自己。

不过，明枪易躲，暗箭难防，别人要害你不会事先告诉你。但“小人”这两个字也没写在脸上，要做好防范有时真的很难，所以我们才要更加注意，绝对不可以马虎大意，让小人毁了自己。认真总结，其实防范职场小人也有很多有效的方法。

你是否有过以下的经验？一天，一位与你稔熟的同事向你提出建议，一起合作帮助上司整理历年来的开会记录资料，虽然此举或会增加工作负担，却不失为一个表现的好机会，也许还可以博取升职与加薪。你对于这个提议表示欢迎，甘愿每天加班完成额外的工作，甚至没有丝毫怨言，因为确信其他同事工作得一样辛苦。可是，你怎样也想不到，对方竟然把全部功劳归为己有，在上司面前邀功，结果他获得上司的提拔，让你又惊又怒。

职场里为避免被小人所利用，我们应该怎样应付呢？

常言道：害人之心不可有，防人之心不可无。如果有一位同事，建议与你一起完成额外的工作，你可以接受提议，但应当把各人所负责完成的工作清楚记录下来，留待日后作为参考。假如有人向你大送高帽，称赞你的工作能力如何惊人，无非是想让你助他完成工作，你不要被对方的甜言蜜语所动，应当教导他如何处理工作上的难题，无须由你亲自动手完成。若你对于同事的行为与企图有所怀疑，可以直接找上司谈一谈，避免徒劳无功。

同事始终是同事，他并非你最好的朋友，你应该与对方保持一段距离。当你发现某同事原来一直在利用你，你定是怒不可遏，恨不得立刻拆穿他的西洋镜。但同时，你又明白，冲动行事肯定不会有好结果。那么，应该采取怎样的态度呢？有位同事经常公开赞扬你的工作表现，表示对你的办事能力钦佩不已，原来，他是另有目的，就是要努力踩你的拍档，要把这个眼中钉拔掉。

如果你不肯被此人继续利用下去，就要有所行动了，不是仗义帮拍档那么简单，最重要是为了自己的清白，和保持精明的形象。因为长此下去，容易遭人误会，以为你与这同事是站在同一阵线的，甚至连拍档也会敌视你。你的行动可以是：当对方再次故意公开赞扬你，不妨中断他的话。你可以这样说：“奇怪，你对我特别捧场。其实这个任务不是由我负责的，我的好拍档才是真命天子，我认为你的赞美词十分适合他。”既教他无可奈何，又对拍档表明了立场，情况准可以改善。

人与人之间的关系十分微妙，有时候会在不自觉的情况下，本来良好的关系霎时变得恶劣，而你竟然不明原因！

有些小人表面功夫十足，平日跟你有说有笑，甚至表现得很关心你，其实是在探你的虚实，对你的行动、思想进行搜集，而这些“情报”则会视他的利益而“分发”出去，有时候是当做人情，有时候则可能是某计划的交换条件。好了，当一种有利他的情况出现，其职场小人的真面目便表露无遗了。例如，原本笑嘻嘻的，突然会倚傍另一势力，对你出言不逊。令你最痛心的是，此小人专拿你的私事来当话柄，使之成为公开的秘密。

这个时候，面对职场的小人危机，精明的做法是，不妨见了他就摆出不友善态度，不加理会，冷淡对之。你不必恶言相向，有失尊严，你可以向其他同事表示：“老天，我过往竟视敌为友，笨得惊人，可幸今日醒觉。”往后的日子，请谨记公私分明，切莫视此类同事为知己！

有些小人为了个人利益和自保，往往会出卖同事或讲其坏话，该怎样应付？既然是暗箭，当然不会当着你的面“射”过来，大概会是在你背后，例如你不在场的会议上，把做错事的责任推到你身上。而你是从老板、上司或其他同事口中得知此事，记着，万万忍不得！将事情的真相告诉对方，摆明态度和澄清声誉，这样，别人才看得出你的应变能力、处事态度和真正才干，至于事情的对与错，已经不再重要，你肯定可以赢这一仗。

但不要在办公室里与其对骂。邀这位仁兄出来午膳吧，一轮风花雪月之后直接问对方：“老板告诉我，上次开会，你曾指出是因我做事不力，以致弄垮了任务，是吗？”若对方直认不讳，你还要问下去：“那么，请你告诉我错在什么地方？”然后针对他所提出的内容逐一击破，要他颜面无存。若对方矢口否认，大可笑道：“不知是老板糊涂，还是特意让我们不和呢？”对方心知肚明，便不敢造次。

职场里还存在一些爱贪小便宜之人，他们未必位低势微，亦未必是无知妇孺，而是心理作祟，只要有便宜自己之事，就高兴不已。对于这类职场小人不必过分认真，先分清楚，此人与你有私交吗？他与你的私交如何？若有密切关系，那么，你必须顺其自然了，别以为是怵他，只是同事间合作，贵在和洽，尽量做到“大家开心”才是最明智的。

不妨这样，多慷他人之慨，例如有些相关公司送来的赠品可以全数送给对方，当然别告诉他礼物之来源。反正不妨碍你个人的处事原则就是了。要是大家无瓜无葛，你可以采用的应付方法是装傻充愣！无论对方如何暗示、明示，一概表现得不知不觉。既然你没有反应，对方自然无可奈何了！

在办公室里，免不了会遇到小人的出卖、敌意和中伤等种种料想不到的事情，犹如设在你面前的口口陷阱。如果事先预料这些事的发生，并一一克服，便能安度上班族的生涯。

做人不能太老实

这年头，“老实”一词很难说还是褒义词了。职场里说你这个人太老实，那无异于骂你是个大笨蛋，因为事都是你忙的，可最后好处全都是人家的。所以常言道，老实人吃亏，老实人无用。“老实”在职场里已经成为了贬义词。

职场里，老实人总是被欺负。老实人一般胆小怕事，安分守己，对人对事谨小慎微，从不会随便得罪别人，即使别人得罪了自己，也不会记恨在心，更不会以牙还牙。对于别人的一点点恩惠，也牢记心中并找机会给予报答。这种人在单位里，一定是被欺压的绝好对象。最苦最累没人肯干的工作必定是这种人去干，最有油水可捞的事，必定与这种人无缘。道理很简单，上司要你做和不给你做，全是工作的需要，从不带一点私人恩怨。这种人去到外面，遭遇也一样，为什么？因为社会上有的是坏人、恶人，以及不坏不恶却专门欺负老实人的人，这些人的本性就是大事干不了，但欺负老实人却十分内行。

既然谁都可以欺负老实人，那职场小人怎么会放过这个机会，“马善被人骑，人善被人欺”，自古如此。所以，职场里老实人被欺负——尤其是被小人欺负，实在是顺理成章的事。

老实人在职场中基本上处于一种不受重视的地位，没有什么实际影响力，也很难出类拔萃成为领导者。老实人的这种生存状况与其本身所具有的一些基本特性是分不开的。首先，老实人不善于表现自己，自己的优点与能力常常不为人所知，给人的印象很平常，所以很难引起他人的重视。其次，老实人不善于为自己的长远发展谋划和争取利益，实力跟不上。即使有自己的看法也很难产生影响力，有多高实力就有多大的发言权这是人类一切外交行为中最基本的一条定律。再次，老实人不懂得运用也没有掌

握一定的技巧和手腕，在处理各种关系上原则有余、圆通不足，很难建立起自己的威信，也不容易使自己成为一个广受欢迎的人。最后，老实人不加入任何的利益团体，也缺乏给别人带来实惠的能力，而给别人带不来好处的人在整个利益关系的链条中就会处于不被人重视的地位。

老实人在职场中没有什么地位，在利益分配过程中就没有什么发言权，只能被动地等待组织或其他人的安排。现实利益毕竟是有限的，而人们对利益的需求又是层出不穷的。所以，老实人常处于一种任人宰割的地位，别人吃肉他喝汤，甚至连汤都没有。如此循环往复，老实人便会陷入一种利益的恶性循环，实力越来越弱，地位也越来越低。

人在职场不能太老实，总是逆来顺受只会助长小人的气焰，让他更加有恃无恐。既然对方是小人，你又何必翩翩君子呢？老实人要想在群体中确立起自己的地位，就必须使自己的思维方式和处世方法实现一个根本性的转变。不再成为职场的最底层，也不再被职场小人所欺负。

老实人在职场为人处世，维护利益上必须变得聪明一些，不要一味老实。当你选择了一项事业并准备为之奋斗时，你一定要记住：要聪明，不要老实。职场里精明的人一般不计较眼下的区区得失，而是把眼光放长远，时刻有一个总体的事业目标，所有的努力都是为这个目标而服务的。虽然他们的很多行为让别人看起来都是没有意义的，甚至很吃亏。但是他们心里清楚，自己的努力肯定会在将来得到巨大的利益回报。

精明的人总是很敏感地盯住眼前的风向，他们处人处事的标准是：人不利己，保持距离；小人当道，坚决防卫。职场里，应对小人的时候，只有这种有锐气的人才能不让自己吃亏，才能表现出不同于老实人的魄力。

小人也可以为己所用

对待职场小人，是不是只能逃避或者决裂呢？有没有比较温和的方法呢？答案是肯定的，而且，只要你足够优秀，你甚至可以让一个职场小人为你所用，帮助你成就事业。

杨永泰，出生于广东高州。后考入北京大学法律系，每次考试都名列前茅，被称为法律系四杰。1917年，杨永泰参加孙中山的护法运动，失败后，一时之间情绪低落，很少在政治舞台上露面。

1928年，通过黄郛的引见，杨永泰见到蒋介石，谈起天下大势，条理清楚，视野开阔，很多政治见解与蒋介石相同，蒋介石一时之间有相见恨晚之感，立即邀请杨永泰担任重要官职。

洞悉蒋介石心理的杨永泰表示不愿意做官，声称中国问题太过于复杂，国民党内派系复杂，只愿以在野之身，为蒋介石尽力。杨永泰的这番表白使蒋介石十分高兴，蒋介石用人向来不用那些视官为命的人。现在看到杨没有名利思想，更是想给他以名义，他将自己比喻成刘备，将杨永泰比喻成诸葛亮。杨永泰看到蒋介石已经上钩，随即表示愿意违背自己的人生信条，为蒋介石效命。

杨永泰是官场老油子，对于权术一类十分精通，上任之后，为蒋介石铲除异己，消灭军阀势力献计献策，深得蒋介石欣赏。中原大战的时候，他主张不吝惜一切代价收买张学良，在蒋介石“剿共”的时候，主张“三分军事，七分政治”，并提倡“新生活运动”，这些都被蒋介石采用。

杨永泰以过人的才识和能力，受到蒋介石重用，引起其他官僚的嫉妒，经常在蒋介石面前攻击杨永泰。而杨永泰也确为小人，只是其才能为一般人所不及，这一点是蒋介石所清楚的。他为了讨蒋介石欢心，每次见蒋介石，都准备两手策略，通过谈话猜测蒋介石倾向哪一方面，然后根据

蒋介石的意图交代出他的策略，给蒋介石审阅，此两手策略被人们戏称为“乾坤袋”，这种权术虽然能够使蒋介石愈加重视他，但时间久了，蒋介石自然也会产生疑虑，那就是杨永泰为什么总是正确？是不是自己被小人蒙骗？从杨永泰的历史经历看，他一直混迹于官场之中，为人相当圆滑，而且有不光彩的经历，这一点蒋介石是知道的。

由于蒋介石对杨永泰的信任，将很多事情交给杨永泰去办，时间长了，杨永泰逐渐控制了蒋介石的侍从室。蒋介石在江西“剿共”的时候，被设置在江西的行营秘书处，成了实际的“行政院”，所有国民党重要军政文电，都要由杨永泰过目，所有军政大员见蒋介石，都必须由杨永泰安排，他自己也开始操纵政治势力，扩大自己的影响。

杨永泰的这一劣迹同蒋介石的另外一个幕僚陈布雷形成对照，蒋介石发现情况严重之后，为防止杨永泰擅政，不由得非常小心地予以控制。

1935年，蒋介石令杨永泰担任湖北省主席，成为地方大员，自此杨永泰离开蒋介石，成为失宠的信号。

1936年10月25日，应汉口日本领事的邀请，杨永泰前往赴宴，在宴会之上，杨永泰表示日本在中国的一切事情，他都可以代表委员长负责，这句话被军统特务知道，赶忙报告了蒋介石，这就犯了蒋介石的大忌，他可以容忍小人，但绝对不能容忍小人专他的权，自此之后蒋介石便对杨永泰由欣赏到讨厌了。

宴会结束后，杨永泰在汉口江汉关码头乘专用轮渡准备返回武昌的时候，一个刺客对杨永泰连开数枪，杨永泰应声倒地。蒋介石知道杨永泰被刺杀后，表示惊讶，要求破案，最后却不了了之。

在蒋介石的用人原则中，他能够根据实际情况，使人才为我所用，即使是小人，只要符合他的政治需要，也是照用不误。因为在乱世之中，那些既有才能又品德高尚的人实在太少，蒋介石甚至认为，在乱世之中，小人甚至比“大人”更有用处。

当然，说蒋介石重视小人，并不意味着他对小人是完全信任的，恰恰相反，蒋介石的“功夫”就在于他能够从利益需求出发，既能用小人的“才能”，又能够控制小人，防止小人坏事。在杨永泰身上，体现了蒋介石“小人可用，但要防止小人擅政”的用人策略。蒋介石的用人之道很值得当今的职场人学习，也许你身边的小人不足以带给你如此巨大的帮助，但你依然可以利用小人言杂的特性，借他人之口传播自己的话，让想让其听见的人知道。学会利用职场小人，在不损害他人和自己的前提下，会让自己更有驾驭职场的成就感。

第六章

办公室政治

所谓“办公室政治”就是办公室人际关系方面的竞争，是能力和智慧的体现，是没有硝烟的战争。简而言之，就是你应对进退的分寸的拿捏，是害人之心不可有、防人之心不可无的谋略。大部分职场人士每天都有8小时左右的时间在办公室里度过，都得周旋于上司、同事和下属之间，要想做好上下疏通、左右打点、内外周旋，这些事情远不是想象的那么容易。哪方面处理不好、理不顺，都会给你的职业生涯造成一定的障碍。因此，你必须学会玩转办公室的“政治游戏”。

办公室是个小社会，不像学校和家庭那么单纯，在办公室混饭吃的人很少能感觉到做人的轻松与清闲。职场中固然充满着世俗的体面和晋升的诱惑，但也充满了人际的诡谲、攀爬的艰辛和竞争的陷阱。很多白领阶层人物常常在表面上哼哈随和，骨子里却渗透着尔虞我诈、勾心斗角，“明是一盘火，暗是一把刀”的不择手段之举屡见不鲜。所以，不少当初满腔热忱跻身于职场的人，欲壮志凌云想要大干一番，却经过一番“厮杀”之后，像个落汤鸡一样败下阵来，有的人甚至连一招都没接就弃“城”而逃。

纵观职场上那些混得体面，“爬”得很高、很快的人，哪一个不是通世俗、懂分寸、讲“政治”的人。

清者自清是自欺欺人

人是天生的政治动物，在职场也不例外。即使你拥有一身过硬的本事，也要学着了解办公室的生态环境，才能在办公室的政治游戏中保护自己不受伤害。职场中很多人都抱着“清者自清、浊者自浊”的心态去看待办公室政治，以为只要能独善其身就可以远离是非。其实，这些人并不知道，地球上没有真正的“中立国”，办公室里也没有可以明哲保身的人，只要身在办公室，便是处在暴风圈中，没有所谓的“台风眼”可以容人藏身。

也许，有些人天真地认为，只要自己专业过人，工作脚踏实地，又不惹是生非，总有一天老板会注意到自己这块璞玉，但结果往往事与愿违，因为专业并不是升迁的唯一指标，躲在电脑后面，不与同事交流的人，很难有机会出人头地。

还有人认为，办公室政治是高层才有的勾心斗角，跟普通的员工没关系。可事实上，管理层有管理层的政治学，普通员工有普通员工的政治考题。办公室作为一个团队，是人的结合，每个人都有自己的优先顺序和利害关系，你是其中一员，如果不学会协调人与人之间的关系，玩不转“办公室的政治游戏”，也就别痴心妄想能平步青云。

所以，千万别和自己说“清者自清”这样自欺欺人的话，选择安静注定面临职场的危机，要么被同事孤立，要么没发展空间。学会办公室政治艺术，才能适应适者生存的丛林规则，做到发展自我，进退自如。

一家餐饮娱乐公司总经理办公室秘书Elva的例子很典型。Elva就是因为不懂办公室政治，总是以为“清者自清”就可以安身立命，最后走到了递交辞呈的地步。她告诉自己的朋友，这次跳槽是迫不得已，两名副总明争暗斗，作为秘书的她夹在中间，左右为难，身心俱疲。

原来，Elva所在的公司总经理下设两名副总。去年底，总经理透露他和太太要举家迁至深圳，正职将从两名副总中产生。为了能得到这个职位，两名副总开始了明争暗斗，Elva则两头受气。两名副总先后找Elva谈话，拐弯抹角打探消息，希望从Elva的口里，听到对方的负面意见。而在工作中，遇到事情，两名副总背着老总互相推脱，在老总面前，两人又一团和气。有的工作，Elva传达多遍，他们却跟总经理说Elva没有通知，总经理责备她办事不力，Elva感到很委屈。

Elva不知如何是好，两头都不敢得罪，总是委曲求全，最后只好辞职。

办公室政治既是办公室人际关系的竞争，也是没有硝烟的战争，我们不能只顾努力工作，积极向上，还要时刻小心谨慎，提防周围的人，包括对你的上司、你的同事，都要时刻提防和小心，仔细观察、冷静思考。别像Elva那样，不能圆滑地与两位副总相处，她玩不转办公室内的政治游戏，只得做一个职场政治的逃兵。

有位管理学家说过：“有时候跟一个恶棍做交易还是很有诱惑力的，老实说，我是宁愿收买对手也不愿意给那个家伙提供一个让他晋升的机会。”还有人认为：“我知道他不是最好的，但我能够依靠他来支持我，而且叫他干什么就干什么。”

“办公室政治”是成千上万的雇主和雇员每天要处理的事情，它围绕着一一些动态的事件展开，它是可以被你征服的，但你必须学会把一个糟糕的状态看成是一个机会，而不是当成一个障碍。心理学博士罗伯特·沙米安托认为，那些选择远离“办公室政治”的人，并不是因为他们不懂搞“政治”，不想参与“战争”，他们只是嫌麻烦，不想干而已。但有时候，

麻烦并不是你能逃避得了的，很多问题你越回避，它越紧追你不放，你只有积极去面对，解决问题，才是最好的办法。

明哲保身，发展自己

职业场上，充满竞争，有时候难免会遭遇“暗箭”。有的人不一定非跟你过不去，但却有意无意地排挤你，你的努力工作被认为是表现欲强，你对同事的关心被认为是虚情假意，同时还会不经意间散布一些小道消息来攻击你。在这种“暗箭”之下，你的工作情绪自然会受到影响，职场危机也就会随之到来，这时候该如何应对就成了当务之急。

Alex与Owen差不多是同时进这个单位的，但他们并不怎么来往，大概是两人性格相差太大了。Alex特别开朗，和每个同事的关系都很好，而Owen比较内向，每天都看他皱着眉头，不知道在烦什么。

因为Alex的工作表现和平时的为人处世，领导准备提升Alex，正好他们办公室主任要退下来，领导找他谈话，让Alex接替这个位子。也不知道这次谈话内容怎么被Owen知道了，他就开始冷嘲热讽：Alex是个圆滑的人，很会拍马屁。他也不顾忌什么，这种话就当着所有同事面前说了，让Alex特别尴尬。Alex也不和他一般见识，就等着“任命状”下来。“任命状”如期批了下来，但他们单位有这样一种规定，就是还要征求大家的意见，等一段时间才能正式走马上任。这虽然是走走形式，但既然是规定也不得不遵守。

过了一个星期，上级领导来找Alex谈话了，很严肃的样子。他说单位收到了匿名信，说Alex生活作风有问题，还煞有介事地写到“某年某月某

日有某个女人进了他的家”。看了这样的罪状，Alex差点吐血，这一老掉牙的招数现在居然还在使用，大概是觉得Alex爱人在外地工作，Alex就会有被怀疑的理由，信的署名是“一个打抱不平的同事”。Alex第一个怀疑的人就是Owen，因为平时嫉妒、排挤、抢功总少不了他的份，而他在一开始的表现也实在让Alex怀疑。幸好领导对Alex特别了解，也对这种匿名告状的形式不屑一顾，最后这件事就不了了之了，Alex还是如愿得到了办公室主任的职务。在Alex升职之后没几天，Owen主动提出了辞呈。Owen的匿名信并没有影响Alex升迁，但从这件事使Alex确实领略到了“暗箭”的厉害。

在自己身边人的“暗箭”之下，要想不受到伤害，确实需要一点智慧与技巧。明哲保身，才能更好地生存下来，最后成就自己。

首先，不要轻视你所在的公司。即使你清楚地知道这家公司有许多做得不妥当的地方，即使你脑子里面有很多关于改进公司办事方法的想法，也不要轻易说出来，老板叫你说，你也少说为妙，因为你的满腔热情在老板眼里有可能变成你对公司不满的证据。你只要好好打工，做自己应该做的事就行了。所谓“事不关己，高高挂起”是也。

其次，不要轻易相信你的同事，即使你的同事天天和你在一起，对你微笑，你可能到了被炒鱿鱼时还不知道是谁在你的上司面前打你的小报告，说你傲气，工作上难以配合。其实你不是骄傲，你只是对陌生的环境和陌生的人笑不出来，不想为陌生人浪费你的周末参加所谓的公司活动而已。

再次，不要以为上司会像你的朋友一样觉得吵架是一种另类的沟通手段。当他给你的工作压力过大时，你除了加班之外别无选择，千万不要向他表示不满，因为他极有可能是一个睚眦必报的小人。最可悲的是，你加班完成了工作，但因为与之争吵而被上司视为眼中钉、肉中刺。到了这一步，就算上司的上司想留你也没有用，县官不如现管啊。

当然，一生中干一次对老板或者上司拍桌子的事情是可以理解的，不然这辈子总是老老实实打工多没意思啊。你不失业就不知道你的生活有多么艰难，偶尔生活困顿一下也有益于今后珍惜生活中我们原本不以为意的东西，比如亲情、友情、爱情等。但是不能总是这样意气用事，因为老板不可能给你工资还要忍受你的脾气，结果倒霉的还是你自己。尽量爱你的工作，把工作当成自己生活的一部分，因此尽量使自己工作时过得开心一些，这样才会出成绩。

遵守办公室的“游戏规则”

与其他游戏一样，办公室里的工作也有其游戏规则。每一个办公室都有自己的特殊规则，有的是明文规定的，有的则是不成文的、在办公室内部通行的处事方法。只有了解办公室的这些“游戏规则”，你才能在其中游刃有余，很快得到老板的赏识和同事的认可。

我们一天有三分之一左右的时间都是在办公室里度过，每天都会面对不同的人 and 事，其中有些烦心事又是你不得不面对的，如果你一味地厌倦和反感是于事无补的，你必须采取一种截然不同的态度。与其将它视为苦差事，不如把它想成是“完成任务的方法”，因为这就是应酬的最终目的。当你必须和一群要求高、反应敏锐、主观意识强烈的人一起工作，这是绝对无法避免的副作用。而你的挑战，便是找出能让你应付自如、乐在其中的方法。

你要注意观察在办公室里，最有效率的人是如何将工作完成的。任何行业，都有其不成文的“行规”，只有积累经验才能逐渐掌握它们。这些

“行规”可能会令一个初来乍到者感觉荆棘丛生、寸步难行。然而，如果你了解了它们，不但可以如闲庭信步般完成工作，而且往往还找到了办事的捷径。因此，首要的任务是学习。注意你所在的公司里那些能力超群的资深员工的行事方式，以及他们的目的。

办公室里有一些人，职位和地位低微，却十分霸道，似乎所有人都有“求”于他们。其所以霸气，是因为所有办公室里的小事情，均由他们包办。如果他们对你特别有好感，自然大力协助，让你做起事来方便得多，事半功倍。所以聪明人，永远不会开罪他们，而且会跟他们保持良好的关系。但也不要忘却自己的身份，跟他们完全打成一片。因为在上司眼中，只会认为你随便，做事不知轻重。为了避免到此地步，你必须与他们在表面上保持一定的距离。

当然，颐指气使要不得，但随和之中，也要保持应有的尊严，同时，凡事要公私分明。在公事上，有需要的话，尽管吩咐他们去做，但要交代清楚，并表示谢意；至于私事，千万别让他们效劳。

跟你的上司或下属讨论问题，很多时候都需要据理力争。但是，稍有不慎，辩论往往变成争执，最后不欢而散，彼此存有心病，失去了讨论问题的意义。而一般人在与人争辩的时候，都无法保持冷静客观的态度，常常会犯人身攻击的毛病，把话题越扯越远，变成一种意气之争，留给同事一个恶劣的印象。把你的感受坦诚地说出来，将议论尽量变得精简，环绕着问题的中心点清楚地讲出你的看法，避免涉及其他问题，否则很容易令人产生不耐烦的感觉。

辩论的时候，你要带点幽默感，制造出轻松和谐的气氛，不要表现出如临大敌的样子。你要注意自己说话的速度、声调、什么时候沉默等技巧，切忌只顾自己发表议论，而不注意倾听别人的意见。你要用耳朵听听人家的论据，随时抓住对方说话的漏洞，予以还击，但态度要谦和，从容不迫。如果你对自己说话的正确性感到怀疑，你要停止争辩下去。在辩论

的过程中，你需要保持客观的分析能力，不妨使用以退为进的方式。在一些小问题上让让对方，最后才攻对方个措手不及，无法招架。

另外，要注意一点，人活一口气。大家都是有情绪的，特别是我们每个人身上都背着无形的“包袱”，比如悔恨、内疚、怨恨、愤怒、成见等，它们来自我们过去不愉快的经历。这些“包袱”并不会因为我们的彻悟而停止累积，却会与日俱增。

这就是为什么职场会如此尔虞我诈的原因。我们每个人都有“包袱”，也经常被别人的“包袱”绊倒。职场四周充满了这样的“包袱”，一不留神，别人的“包袱”就会成为你的地雷。

事先评估自己“玩转”办公室的能力也是十分重要的。有首歌唱出了其中的精髓：“知道什么时候该拥抱，知道什么时候该收手，知道什么时候该改变”。任何一位职场高手都会告诉你：要知道自己能力的极限。

做“八面玲珑”的职场人

做事灵活，懂得适时变通的人，总会走在别人前面，“爬”得比别人高。“八面玲珑”是处理办公室政治的最高技巧，凡是随机应变，左右逢迎，再大的职场危机也可以为自己所用，成为自己的机遇。

几乎所有的老板都喜欢有潜质的下属，而不喜欢凡事都自夸自赞的人。但是，你必须表现出自己的才干，使老板知道你有更佳的潜质。而不能使他认为你已经尽了全力，工作成绩却仍然平平。要想达到这一目的，你就要学会“八面玲珑”。

不少上司认为下属不懂变通，尽管他们工作非常努力刻苦，但这样的人在上司心目中充其量不过是一个只知埋头苦干，只能用来干一些粗活的

伙计，只知被人牵着鼻子工作。只有负责牵牛的人，才真正懂得什么时候做什么事情，了解适时变通的技巧，才是上司愿意委以重任的人。大小白领无论何时都在为各自的职场生涯打拼。爱拼才会赢，这固然没错，但是否埋头苦干，加班加点，就能得到老板的垂青，得到晋升的良机？显然这在时下的年代已经不流行了。

你一定遇到过这样的问题：同事突然开口让你帮他做一份难度很高的工作，或者请你拜访客户时“顺道”帮他买些杂志。是答应还是拒绝呢？答应下来吧，可能要连续加班几个晚上才能完成这个“小忙”，或者为了买同事指定的杂志，你得多花半个小时，绕个大圈才能回公司。万一这事给大家造成你很好说话的印象，麻烦的事会接踵而来。可拒绝吧，面子上实在抹不开，毕竟是多年的同事了，该怎样开口呢？

拒绝同事的不合理要求是最体现办公室政治情商的，虽然都是小事，但言谈间能体现一个职场人的应变能力，如何解决得好，不伤人，是化解职场危机、成就一个人的微妙能力。千万不能以一句“对不起，我现在很忙，没有时间帮你”予以推脱。如果提出要求的是你的顶头上司，那就更要注意技巧了。

如果不是什么大事，还是爽快答应为妙，这样能增加印象分，对自己也没什么太大的负担。如果同事不但要求你为他办私事，你还有可能为此搭上不必要的金钱，便要三思了。身在职场不必每次都做黄大仙、有求必应。只不过身在职场，你要明白职场的政治，灵活应对。如果要拒绝上司的要求，不能有第三者在场，因为上司都爱面子。拒绝后不必一再说抱歉，轻轻带过一句“对不起”就够了，抱歉太多领导会觉得你唯唯诺诺，还很唠叨。拒绝同事的时候，不妨委婉地建议他去找别的同事帮忙，并强调这个人或许更能帮忙。或者不妨对他说自己正为公事忙碌，待会儿再答复他，这样你就有空想办法，然后再给出适当的答复。

一个心理学教授到疯人院参观，了解疯子的生活状态。一天下来，觉

得这些人疯疯癫癫，行事出人意料，可算大开眼界。想不到准备返回时，发现自己的车胎被人卸掉了。“一定是哪个疯子干的！”教授这样愤愤地想，准备动手将备胎装上。事情严重了，卸车胎的人居然将螺丝也都卸掉，没有螺丝有备胎也装不上去啊！

教授一筹莫展。在他着急万分的时候，一个疯子蹦蹦跳跳地过来了，嘴里唱着不知名的欢乐歌曲。他发现了困境中的教授，停下来问发生了什么事。教授懒得理他，但出于礼貌还是告诉了他。疯子哈哈大笑，说：“我有办法！”他从每个轮胎上面卸了一个螺丝，这样就拿到三个螺丝将备胎装了上去。

教授惊奇和感激之余，大为好奇：“请问你是怎么想到这个办法的？”

疯子嘻嘻哈哈地笑道：“我是疯子，可我不是呆子啊！”

其实，职场中有许多的人，由于他们发现了工作中的乐趣，总会表现出与常人不一样的狂热，让人难以理解。许多人在笑话他们是疯子的时候，别人说不定还在笑他呆子呢。但到了关键的时候，这些人往往显得更加精明，学会聪明的处事方法在职场里绝对是一种有益的能力。

下面让我们看看Sammi如何急中生智、八面玲珑地应对她的上司。

“早上好，李先生。”Sammi对老板说：“我交上的文件您签字了吗？”老板瞪着他那双灰蓝色的眼睛茫然了一秒钟，然后便把他的办公桌惊天动地地翻了一遍，最后他犹豫了一下，向她摊开两手说：“Sammi，我从未见过你的文件。”如果这件事发生在几年前，她就会毫不犹豫地说：“我昨天看着您的秘书把我的文件放在您的办公桌上，您可能把它当成废纸丢掉了！”但是现在她不会这样说了，既然眼前这位绅士模样的异乡人永远不明白诚实可以增加威信，她又何必与他计较呢？她只不过是需要他的签字而已。于是她平静地说：“那好吧，我到您的秘书那里去看看有没有我的文件。”随即她便下楼回到她的办公室，把电脑中的文件重新调出再次打印，当她再把文件放到李先生面前时，他连看都没看就签了字，其实他比

Sammi还清楚文件原稿的去向。

是的，这就是Sammi在与上司发生冲突时的解决方式。Sammi不赞成在冲突发生以后一走了之，因为在新环境里还会出现老问题，到那时你又怎样呢？她也不赞成为了争口气大闹一场，因为吵闹不能解决问题，反倒有可能断送了薪水和奖金，还是实际些吧！说到实际，谁是谁非也并不重要，可能即便她对了、上司错了，她也会开动脑筋为上司寻找一个台阶下，无论如何，解决冲突的前提是合作！

Sammi的职场智慧就是绵里藏针、以退为进、主动言和。主动言和的表层含义是“好汉不吃眼前亏”，但它还包括更深的意义；主动言和是运用智慧寻找冲突的最佳解决方案，使问题最终得以处理；主动言和更需要团队精神，发挥团队精神可以使合作得以延续。她相信自己在处理冲突的问题上越来越成熟冷静了，她不会像个孩子一样在冲突中放任自己，她运用自己的智慧和团队精神与上司尽量合作，让上司发现她是个理想的合作伙伴，更给自己创造一个良好的工作空间！

兵法云：“善动敌者，行之，敌必以之；予之，敌必取之；以利动之，以卒待无。”意思是说面对强敌，只有努力避开不利条件下的冲突，只有巧妙周旋勿使有变，内刚外柔，绵里藏针，备而后动，方能一举成功。

当然，老板并非是敌人，但对付锋芒毕露的老板，这无疑有效的战术。当你在办公室被老板批评时，无论你是对是错，千万不要与他当面冲撞，你的解释只能使双方的关系恶化。对于他批评错了的地方，你应该等他怒气消尽后再找机会解释。同样，如果你和老板就某一问题产生分歧时，据理力争是最愚蠢的方法。你应以迂为直，用商量的口气试着同老板交流，变自己的想法为老板的思想，到最后使老板这样认为：“我原本也是这样想的。”达到这种效果，才是最为高明的，同时你的建议也会被他采纳。

第七章

办公室爱情

一两句笑话，三四次擦身，再加五六次的深夜共同加班，就这样搅动了写字楼里暧昧情怀的一池春水。办公室，一个提到爱情就过敏的地方，却最容易滋生爱的细胞。相逢必定有缘，忙碌的白领们的爱情，在办公室狭小的空间里，总能得到滋养和生长。

就像初恋总是萌芽于同学之间，一样的日久生情，一样的朝夕相处，同事之间的办公室爱情，很多时候也无可避免。也许在进退维谷和左右为难中的爱情，才是真正的爱情。否则我们不能解释，为什么有这么多聪明的女子，会义无反顾地投入办公室爱情的危险漩涡。

现在，请闭上你的眼睛，仔细回想一下，你是否也曾经默默地注视过办公室里的一个人，他那么英俊，那么迷人，当你看见他，一天的工作都变得美好，那是怎样的一种期待与甜蜜的感觉！

办公室恋爱，就像一杯加糖的苦咖啡。很多人都认为，办公室不是爱情的合适地点，至少不是理想场所。身为上班族的我们，一样不知道办公室爱情有多少的成功机会。可是，就像硬币有两面，两者总是分不开的。职场人士关注办公室爱情，也是在关注自己，对自己的职场危机负责。

鱼和熊掌难以兼得

首先我们必须强调的是，如果是真爱，不管在什么时候、什么地点，都是应该得到祝福的。但是，职场中的爱情在发生之初，请你扪心自问“这真的是我的真爱么？”职场中，太多的相濡以沫变成了最后的惨淡收场，原本的亲密无间，也因为分手变得尴尬，抬头不见低头见，每天都影响自己的工作和心情。

针对办公室爱情，企业的老板是很难相信鱼和熊掌可以兼得的。一个人在工作的同时，还要想着如何浪漫，试问其如何做好自己的工作。也许你真的很优秀，真的可以处理得当，但是很遗憾，任凭你多努力，你的老板总是不这么想。而一旦你有了遐思，你的爱情就会被放大，成为失误的替罪羊。

小雪和王文是公司里的同事，私下里也是一对恋人。公司有一条不成文的规定，就是不允许公司员工之间谈恋爱，但这两个人还是偷偷地开始了他们的地下爱情。

别以为只有八卦新闻里的那些明星辛苦，现实生活中的小雪和王文比明星还要辛苦，每天在公司他们都装出形同陌路的样子，依旧见面浅笑，言语不多。遇到一起共事的机会，也会尊称一声“您好”，紧张中的甜蜜和其中的苦涩也只有当事人知道。

两个人在单位附近逛街都要眼观六路，耳听八方。虽然这样挺刺激，可是，长期这样下去还是有些受不了，要知道压抑自己的情感是件多痛苦的事情，而他们每天最少要有八小时都这样度过，差点积郁成疾了。同事也以为他们还单身，没事就给他们介绍男朋友或者女朋友。感情上的事弄得两个人焦头烂额，心力交瘁，工作业绩直线下滑，业务上都大不如前。

深圳龙华一位大型锂离子电池厂的经理说，遇到谈恋爱的员工，他们

一般都会找个理由开除。因为如果恋爱的两个人是在生产线上工作，在那种需要高度集中精力的地方，哪里有为爱情发烧的时间？如果在其他更敏感的岗位上，那危险就更大了。例如一位是财务人员，一位是采购人员，两人如果不能把握好职业操守，就极有可能联合起来，损害公司的利益。

在管理者看来，办公室情侣还会造成人事关系的混乱。据有的人事经理介绍，他们公司以前并不严格禁止同事间谈恋爱，结果有好几对情侣分手后仍在一个大办公间工作，搞得关系僵化，让公司浪费了巨大的财力和物力去安排他们的新工作。

有距离才不会越雷池

随着时代的发展，两性的工作交流非常频繁，实在不能再以男女授受不亲的老观念来衡量。即使已婚，也不表示要和异性保持距离，以免犯忌。过分拒绝和异性相处，不仅不像个现代人，更可能妨碍职场角色的扮演。

我们也必须承认，两性都有的工作空间通常比单一性别的环境要来得愉快和谐。也许现代组织的效率较高和女性大量投入职场有些关系。若想重新隔离两性，不仅不可能，也不合理。刻意疏远，更非上策。两性总是要交流的，而且两性共事应该有助于工作效率的提高，所以两性间绝不能采取隔离策略，而必须找出好办法使两性相处有利无害。

因为是异性，对很多事物的看法普遍有很多分歧。如果你在异性面前是很虚心的人，你会发现你在异性中备受宠爱。因为多数人对异性没有排斥感，而且喜欢帮助异性工作伙伴，他们把这看做是同事中成就感的一个

标志。人人都希望被异性重视、仰慕，一个人如果注意吸取他人的长处，就可以从每个工作伙伴身上学到不同的有助于自己发展的长处。平时注意观察他人长处，不计较他人短处的人，会觉得同事之间好相处。

物以类聚，人以群分。既是同事、朋友，就有共同语言、互有好感的人，如果你没有意思将这种关系发展为恋情，就应当将感情投入限制在友谊的范围内，即使很有好感，也不应表露出来。如果对方射来丘比特之箭，也应明智地将其化解。千万不要给对方以默许和鼓励。对异性采取大方、不轻浮的态度是同异性工作交往中一个很重要的原则。其中包括行为和言语两方面。以尊重对方是异性工作伙伴的关系来处理办公室中的一些事务，将会使某些复杂的事物变得简单一些。千万勿将办公室的异性关系处理成类似“恋爱关系”所期望的那种结果，也不要与某个异性发展成比其他异性更为亲密的关系。下班以后做朋友是另外一回事，但在办公室内千万要区分“轻重缓急”的关系。

男同事有男同事的苦恼，女同事有女同事的苦恼，他们可能会因为工作头绪繁多而忙得焦头烂额，可能会因为事业发展阻力太大而停滞不前，可能会为家庭纠纷而沮丧不已。大多数同事遇到这种情况会表现出逃避的姿态，其实，只要你说出一句“我来帮帮你”的话语，同事就可能感激不已。当别人有困难时，或者大家都不敢接近时，如果你能不计利害去帮助对方，那个人心中的感激是可想而知的。

每天和你在一起时间最长的人是谁？不是你的亲人，也不是你的朋友，是你的同事。他和你在办公室面对面、肩并肩，同劳动、同吃喝、同娱乐。但当我们有了“私人空间”的概念之后，我们同样不能忽视合理的社交空间和公共空间，办公室里的距离如何把握，并不是那么简单的问题。同事关系好是好事，我们来自五湖四海，为了一个共同的目标走到一起，心往一处想、劲往一处使，团结互助当然是好的，但是切记同事之间要拒绝亲密。同事就是同事，不是朋友，这一点不仅适用于男女同事，扩

大范围同样适用。交朋友，除了志趣相投外，忠诚的品格是最重要的，一旦你选择了我，我选择了你，彼此信任、忠实于友谊是双方的责任。同事就不同了，一般来说，如果不是自己创业，也不想砸自己的饭碗，那么，你是不可能选择同事的，除非你在人事部门工作。所以，你不能对同事有过高的期望值，否则容易惹麻烦，容易被误解。适当的距离能让你跟他看起来最美。异性同事关系中，与人保持距离是很重要的，有距离才不会越雷池。

面包比爱情重要

别说你不懂，不要再装糊涂，别把浪漫看得比自己的饭碗重要，别天真到信以为真：办公室不但能按月发你薪水，还能配送爱情。有时候面包是比爱情更重要的。我们丝毫不怀疑爱情的美好，如果你不确定办公室里的爱情就是你的真爱，而只是为了好玩儿，那么请慎重。要知道，这个时候，面包其实比你所谓的“爱情”要重要。

中国的很多企业曾经都明确禁止办公室爱情，虽然后续发现很多时候难以执行，但也会保留原来的制度，希望多少能起到一些约束的作用。华为、富士康等拥有上万员工的公司，以前就出台过相关的禁令，但实际操作中发现难以执行，加上大批单身员工急需解决爱情和婚姻问题。后来，只要不在同一部门，公司也就睁只眼闭只眼了。科技园中的许多大型企业，都有不成文的规定，员工如建立恋爱关系，其中有一名必须自动退出本公司。而中国台湾企业对此更是严禁的，并将办公室恋情列为“封杀对象”，一旦有类似情况出现，资方往往软硬兼施要求当事

人离职。处于两难境界中的某些大公司，常常会采取允许恋爱，但不允许婚姻的方式。如联想等企业，他们对员工的恋爱并未进行约束，但对员工结婚者，则采取劝其一方离开公司的方式，或者将其调至另一分公司。

徐志刚，28岁，在深圳某酒店销售部工作。林晴，24岁，大学毕业后没有回到家乡，一个人来到深圳闯天下。林晴最后应聘进入徐志刚工作的酒店销售部，部门经理把她安排在徐志刚手下做实习生。

林晴做事认真踏实，对徐志刚这个“师傅”也处处虚心求教。她的聪明勤奋很快博得了徐志刚的好感，于是他也毫无保留地把自己的经验悉数教给她。一来二往，两人的关系渐渐亲密起来，一个月后便谈起了恋爱。

他们的恋情都在地下发展。工作时间，两人在办公室以师徒相称，与工作无关的话基本不在办公室谈论。中午吃饭，两人商量好每周一和周四在一起吃，借的自然还是师傅请徒弟的名义。其他的时间，两人分头吃饭，互不干扰。下班后，两人总是事先约好一个见面的地方，然后错开时间离开办公室，各自赶到约定地点见面。

对于这样秘密的交往，林晴因为觉得自己是实习生，万事都应该低调。而对于徐志刚来说却有另外的苦衷，酒店有明文规定，员工之间不得发生恋情，一经发现，两人如要继续保持恋爱关系，其中一方必须离开公司。

这段甜蜜的感情顺顺利利地进行了好几个月。在这期间，林晴表现出了惊人的能力和潜力，她联系的客户成功率极高，而她聪颖谦虚的性格，使她成为办公室最受欢迎的一个。然而，就在这时，林晴从同事处终于得知了公司员工之间不得恋爱的规定。当她向徐志刚提出这个问题时，徐志刚平静地说，自己在酒店业做了好几年，认识不少同行，一旦恋爱曝光，他可以把林晴介绍到其他的酒店去工作。

林晴对他的回答很不满意，她说，我到深圳不是为了谁，也不是为了恋爱，我追求的是事业，是更好的前途。现在我做得很好，也博得了老板

的赏识，我不会放弃这份来之不易的工作。在谁也不能退让的情况下，两人平静地结束了这段恋情。

当然，也有些小型公司的老板会很好地利用员工之间的恋情关系，维系员工之间的团队精神，有的员工也会借此机会，让自己在办公室里更有人缘，站稳脚跟。但这类企业多数是以智力型为基础的服务性公司，并要求老板与员工的密切性，这不是每个公司都适合的。

不要为新来的帅哥心动，尽管他的大眼睛、卷发让你意乱情迷，也不要为他狠擦口红、猛喷香水，借口教人家打印、记电话的机会黏住他，不到两周你就会发现他是花花公子而翻然悔悟，却发现全公司都已经知道你是超级大花痴。所以说，就算天仙下凡、花泽类再世，也请你无论如何都要保留一点办公室女性应有的优雅和矜持，不然的话，数年来温柔内敛的好印象就此毁于一旦，不值。

千万别爱你的上司，他再英俊、再温柔、声线再磁性、嘴唇再性感，也请你别看在眼里，爱在心上，尤其是明明知道人家“货物售出概不退还”，老婆贤惠、家庭美满。不要爱他更不要想他，不要对他的体贴照顾生出诸多牵挂，他不能给你结果你也不能给他承诺，爱来爱去白白受伤不算，还影响前途大好的工作，行业圈子有限，流言飞语叫你避不开躲不掉，只有换个行当从实习生开始。大话西游里的至尊宝都会说：何苦呢？何必呢？

也别爱你的下属，新毕业的小男孩的一腔青春热血在大学中还没消磨尽，依然可以消耗挥霍，但是你？你毕业五年好容易升职做了部门经理，不知道有多少人对你虎视眈眈，你怎么可以脑子一热在他那双稚气犹存的眼睛中沦陷了自己？怎么能无视自己刚买下的公寓楼和分期付款的轿车？不，不要爱上他！不要到头来打落牙齿和血吞，眼睁睁看着他走远，新人走近，笑吟吟地把你取而代之。

对于你的同事，如果你有意思可以半推半就或者AA制跟他们出去吃

饭唱歌，如果没意思就早点跟人家说谢谢。一段爱情发生在同一家公司，尤其是外企，按惯例最圆满的结局不过是其中一人不得不换个地方去发展自己，除非你跟他铁了心打游击搞地下作战，除非你和他谁都不当真只是想找个臂膀互相温暖，可是如此这般的快餐恋爱，最长长不过你案头的花朵，还不是过一个、半个下午就被早早扔进垃圾堆？

不必慷慨激昂地说这些话太悲观，不必硬着头皮飞蛾扑火爱过再算，请你先看清楚，职场和情场，根本是两种写法，两个概念，纠缠不清的结果，是把你一伤再伤，从感情到前程毁个彻底，到那时再回头，太晚啦，多少新人早已修炼成人精在那里等着你。

办公室不相信爱情，别盲目地去爱别人。请你，先爱自己，先周全自己，先把自己的职责任务理清楚。爱情是一场战争，或者可以付出你的心、你的身体，但是你也知道，爱情不等同于面包，没有面包的爱情还会让你觉得值得么？

办公室爱情十诫

“兔子不吃窝边草”，真的发生了办公室恋情是可能被委婉地请回家的，所以不可不慎。不过，能够被限制的话，那也就不叫爱情了吧！爱情在哪里都可以发生，如果办公室恋情真的无法阻止，下面的十诫可以为恋爱中的职场人士提供一点建议。

办公室爱情第一诫：不要一头栽进去。一旦发展办公室恋情，一定别急于约会；在公司的派对上尽量谨慎；在开始的几次约会中最好不要喝酒；不要在恋情的观望阶段让任何东西干扰了你的判断。

办公室爱情第二诫：注意保密。如果别人发现了，他们会开始猜测你

下班后去哪里，而不再关心你的工作表现；或者你的同事开始认为你是那种收集男友的人，而且假设你是和一位高层主管约会，别人更可能会把你想得不堪。所以尽量别在上班时间碰头，并尽量减少独处的时间；不要把私人事情带进办公室。

办公室爱情第三诫：对外统一口径。事先商订好一套说法，然后保持同一论调，避免他人乱猜。

办公室爱情第四诫：被发现时保持冷静。别像惊弓之鸟般掉入别人的想象中，除非是你的上司开门见山地质问你，那时你可以先表明开始没有告诉他是因为你不认为这会影响到你的工作表现，然后坦白恋情，最后重申你自己能控制得很好。

办公室爱情第五诫：选定时机对大家公开。恋情发展到一定的阶段，两人都觉得彼此关系已经稳定了，公开恋情不影响两人的关系，这时候不妨选定时机和方式公开。而当你准备对大家公开时，做法要有技巧。尽量别在上班时间，可以挑选郊游或活动时，气氛不会太严肃。

办公室爱情第六诫：别失去理性。如何避免露出你已失去专业眼光的形象？那就是你们应尽量避免太密切地合作。如果你必须评估他的工作，不要对他过于宽待，但也不要矫枉过正，失之过严。

办公室爱情第七诫：千万别尝试在办公室亲热。如果你们在办公室亲热被主管发现，可能立马被解雇。这并不是光彩的事。

办公室爱情第八诫：不要讨论薪水。同一家公司做事，职位一样，但如果你的薪水比他高，会很有罪恶感，并令对方感到不平衡，所以免谈为妙。

办公室爱情第九诫：分手必须审慎。如果提出分手的人是你，你的终极目标便是不能让他四处宣扬。必须言辞婉转，如果他觉得受了伤害，那下一个被其他人闲言闲语伤害的可能就是你。如果你不幸是被拒绝的一方呢？虽然很难过，但必须装得若无其事，试着与亲友一起聊天散心，提醒

自己除了爱情之外还有工作，工作之外还有别的生活。

办公室爱情第十诫：不要用辞职作为解脱。无论恋情成功与否，辞职都是下下策。爱情和面包都很重要，千万别轻言放弃自己的事业，除非你已安排好下一步，而且是晋升，否则绝对不可轻举妄动。而且辞职无疑是宣告“此地无银三百两”。办公室恋情或许需要比一般恋情付出更多，不过凡是同甘共苦的情侣感情会更好。只要你坚守以上十诫，办公室恋情绝对有发展成稳定亲密关系或婚姻的潜力，只是你一定要处理得当，把你的工作保留到底，这是安身立命的根本。

最后要说的是，虽然我们都知道办公室爱情要尽量避免，但是感情的事谁也没办法完全抗拒，这也是爱情的魅力所在。一旦遇到真心相对的人，办公室爱情在坚持下也会开花结果，毕竟爱情的力量是伟大的，这也是给大家介绍这十诫的原因。祝福每一对真心的爱人，愿你们在斗智斗勇的过程后，度过办公室爱情的职场危机。在此，也与大家分享一个办公室爱情的成功例子。

李佳，28岁，深圳某证券公司行政部职员，谢诚，31岁，同李佳在一个证券公司清算部。李佳和谢诚从办公室恋爱开始，最终走入了婚礼的殿堂。他们拍拖了七年，在深圳这个速度就是效率的城市，七年才走进婚姻殿堂，算是不折不扣的长途跋涉。不过，他们俩都承认，作为办公室爱情，能够走到今天并最终修成正果，其实已经是甜蜜多于苦涩了。

最开始拍拖的两年，他们经常提心吊胆。要保证公司上下看不出一点蛛丝马迹，他们俩只好在人前保持百分之两百的距离。当时二人还没有手机，就用寻呼机留言商定下班后约会的地点。后来有了手机，就互发短信，若无其事地下班，一前一后出门。平时公司搞活动，两人也尽量避免有任何牵扯，免得被人看出端倪，那个时候地下恋情让他们尝尽了见不得光的烦恼。第三年，两人的默契最终还是引起了大家的注意，同事们开始开他们的玩笑，但好在事情没有传进领导耳朵里。

此事令两人很伤脑筋，但工作和感情又都不想放弃，于是二人商量着，一定先把工作做好，用谢诚的话说就是“让领导觉得这个岗位非我莫属”。第四年，谢诚得到领导赏识，升为主任，而李佳的工作也得到上下的一致好评。这时候纸里包不住火，他们的恋情终于被同事们发现。当然更头痛的是，抱着坦白从宽的想法，两人去领导家里主动认错，领导没有表态，可这已经让他们看到了希望。“经常和领导谈谈，表示自己的诚意和难处，领导慢慢会体谅的。”李佳说。

因为他俩在公司的人缘也特别好，不得罪人，所以没有恶意阻碍的事情发生。接下来的三年，事情从艰难到后来的有了一些进展，领导的口风渐渐变松。可是，尽管恋情被接受，还是没法结婚啊，李佳已经27岁了，抱着破釜沉舟的决心，他们又一次找领导谈心。通人情的领导答应帮他们“试试看”，所谓“试试看”是把二人的结婚申请上报至证券公司总部，一层一层批下来，困难重重。然而，果真是心诚则灵，辗转大半年，李佳和谢诚终于得到了允许结婚的特别批准。

第八章

高原时期的领导艺术

一个人爬坡到职业生涯的高原时期的时候就多为领导身份了。作为一个企业或部门的领导，要面对方方面面的问题，迎接一个又一个的职场危机，这时候如何表现自己的领导能力，运用好领导的艺术就显得尤为重要。

职场中的领导力可以被形容为一系列行为的组合，而这些行为将会激励人们跟随领导到要去的地方，不是简单的服从。根据领导力的定义，我们会看到它存在于我们周围，在管理层、在课堂、在球场、在政府、在军队、在上市跨国公司、在小公司直到一个小家庭，我们可以在各个层次，各个领域看到领导力，它是我们做好每一件事的核心。一个头衔或职务不能自动创造一个领导。

美国前国务卿基辛格博士说：“领导就是要让他的人们，从他们现在的地方，带领他们去还没有去过的地方。”通用汽车副总裁马克·赫根对领导者的描述：“记住，是人使事情发生，世界上最好的计划，如果没有人去执行，那它就没有任何意义。我努力让最聪明，最有创造性的人们在我周围。我的目标是永远为那些最优秀，最有天分的人们创造他们想要的工

作环境。如果你尊敬人们并且永远保持你的诺言，你将会是一个领导者，不管你在公司的位置高低。”企业中的领导者是通过其所领导的员工的努力而成功的。领导者的基本任务是建立一个高度自觉的、高产出的工作团队。领导不是职务地位，也不是少数人具有的特权专利，而是一种积极互动的、目的明确的动力。领导力就是指领导者把握组织的使命及动员人们围绕这个使命奋斗的一种能力，领导力同时也是一种做人的艺术，需要有足够的技巧和智慧。

有智商，更要有情商

每一个在团队中工作过的人都会遇到这样的事情，一个极其聪明的而且有着许多工作技能的管理人员，在被提升到领导岗位后，却遭遇了无情的失败。与此同时，他们也看到，一个并不特别聪明且技能也一般的管理人员，在被提升到类似的领导岗位之后，却能一路扶摇直上。

我相信，诸如此类的“趣闻轶事”都在支持着这样一个广为流传的信念：职场里确定一个人是否是领导人的“合适人选”，与其说是一门科学，不如说是一门艺术。毕竟，那些最优秀的领导人的个人风格往往并不相同：有些领导人温和稳重，以理性分析见长；有些领导人则有胆有识，敢于承担风险。而且非常重要的一点是，不同的形势下往往需要不同风格的领导人。例如，大多数处于兼并期的组织往往需要有一个敏感的谈判高手来掌舵；而那些处于转型期的组织则需要有一个强有力的权威人物。然而，是否有一些共同点，是那些优秀领导者所具备的？我发现，大多数有效率的领导人都具有这样的特征：他们都具有很高的情商，有灵活多变的领导

风格，能将自己的特色转化为资本的能力，能面对不确定市场果敢决策的能力，高效人士的行动力等。

一个化妆品公司的经理感到非常沮丧，因为他为了得到手下员工的销售业绩数据而不得等上两个星期。最后，他找到了一种自动系统，该系统每天下午5点都向他的每一个销售员发出一个“嘟嘟”提示声。这种自动化短信以数字方式每天提醒着他手下的每一个销售员，及时录入当天的拜访次数和销售额。这个系统缩短了销售成果的反馈时间，将其从以前的两个星期缩短为几个小时。这个事例告诉我们，那些受内心成就感激励的人们具有某种共同特质：他们总是在不断地提高自己的业绩目标，并且还喜欢记录。而当一个领导者达到了必要的情商指数后，他就懂得如何通过自我激励去激励别人。

情商与智商，差一个字，意义却大相径庭。智商指的是一个人的智力程度，是知识掌握理论学习的能力反映。而情商包括自我意识、自我控制、自我激励、移情能力以及社交能力等。当然，智商以及一般的工作技能是很重要的，但它们仅是一种“入门”的参考，也就是说，要当一个领导，有常人的智商是必备的条件。而情商则不同，它是对于优秀领导者而言的。我的意思是说，一个没有很高情商的人也可以是领导者，但很难成为一个优秀的领导者。如果没有很高的情商，一个人即便受过最好的教育、有着敏锐的思想、具有很强的分析问题的能力，并且能够提出无数的好主意，他都只是一个领导而已。距离优秀的、卓越的、有高效的领导还是相差十万八千里的。

丹尼尔·戈尔曼是“情商领导”的创始人，他在其《情商》和《运用情商》的专著中就已经反复强调，情商虽然不像智商、技能一般感觉起来更商业化的用语，也并不意味着控制脾气或者能够与人为善这些简单的内容。事实上，它意味着能够很好地理解你自己和其他人的情感，并能够调动起来激励人们朝着公司目标的方向去努力的积极性。而且，据他分析，

情商对公司管理层的重要性是随其级别的提高而呈递增趋势的，而对公司的管理高层而言，其技术能力的差异就显得微不足道了。换句话说，一个被认为是明星级的领导人所处的级别越高，他的情商能力在其绩效中所起的作用就越大。有数据表明，在一次对某全球食品和饮料公司进行的研究发现，如果高级经理具有很高的情商，那么他所在部门的绩效就会超出平常收益的20%左右；而与此同时，如果部门领导人不具有较高的情商，那么这些部门的收益就会低于年收益目标的20%左右。由此可见，一个公司的成功与该公司领导人的情商有着非常密切的联系。接下来，就简要介绍一下情商在工作中表现出来的五项内容。

一般说来，情商在工作中具体表现为自我意识、自我控制、自我激励、移情能力和社交能力。

自我意识的定义是你对自己的心境、情感、动机以及它们对别人产生的影响所具有的一种认识和理解的能力。特征：自信，真实的自我评估，充满幽默感的自嘲。

自我控制的定义是对那些具有破坏性的感情冲动进行控制或者纠正的能力。特征：值得信任，光明正大，对一些具有不确定性的事情能够泰然处之，能够开放地面对变化。

自我激励的定义是对工作的热情源于一种超越金钱和社会地位的动机，具有精力充沛和坚定不移地追求某一目标的倾向。特征：具有很强的成就动机，非常乐观，即使是在面对失败的情况下也是如此，愿意为组织而献身。

移情能力的定义是对别人的情感构成所具有的一种理解能力，能够依据人们的情感反应来待人接物的一种技能。特征：具有与有才能的人建立和维护社会关系的专长，对多样性的文化具有很强的敏感性，能够为其委托人和顾客提供恰当的服务。

社交技能的定义是精通于建立人际关系网和管理社会关系，发现别人

与自己的共同之处并与其建立友好关系的能力。定义：能够有效地领导组织的变革，具有游说的能力，具有建立和领导团队的专长。

有人说，由于情商的出现，以前流行的智商和技术能力在领导力的组成中已经不再重要了。戈尔曼说，这种理解显然是错误的。但需要强调的是，在领导力的组成中如果没有情商，将是不完整的。人们曾经认为，情商是“有了会更好”的成分；但现在看来，为了提高绩效，情商是一个优秀领导人所“必须具备”的能力。

做审时度势的“变色龙”

许多研究表明，一个领导人掌握的领导风格越多越好。所谓具体问题具体分析，一切从实际出发。一般而言，掌握四种或者更多的领导风格的领导人——尤其是权威型、民主型、关系型以及教练型领导风格的领导者往往会营造出最好的氛围并取得最好的绩效。那些最有效的领导人通常都能够灵活地使用各种领导风格，而且当他们需要的时候，他们往往能够选择最适宜的领导风格。例如，有这样一个领导，当他一开始采用民主型领导风格与员工广泛交流获取信息时，发现某一位员工做事拖沓、懒惰，并时常会把这种消极情绪传染给周围人。因此，对于该领导来说，适当的时候，他应该采取权威型的风格及时地处理这个隐患，或者采用教练型风格努力激发这名员工的潜能。

当然，很少有领导人能够同时具备六种领导风格，而知道应该在什么时候采取什么风格类型的领导更是少之又少。作为一种有效的领导艺术，一个领导应该不断地拓展自己的领导风格。

想要更好地拓展自己的领导风格，做一个审时度势的“变色龙”，从容应对职场的各种危机，领导人首先必须了解自己的情商，并且能够认识到自己所缺乏的领导风格取决于哪些情商条件。比如有一个关系型的领导人，他往往在情商的三个方面具有优势：移情能力、建立人际关系以及沟通。移情能力使其立即了解到人们正在如何感受，能够让关系型领导人采取与人们的情感高度一致的方式回应员工们，于是关系型领导人也就能够与员工建立起一种友好的关系。关系型领导人往往在与人们建立新的关系、了解一个人以及培养一个合作者等方面表现得轻松自如。最后，那些优秀的关系型领导人都能够很好地掌握人际沟通的艺术，尤其擅长在恰当的时候说恰当的话，以及做一些恰当的具有象征性意义的手势。“因此，如果你是一个示范型的领导人，而又希望能够经常使用关系型领导风格，那么你就必须提高你的移情能力、建立人际关系的技能以及进行有效沟通的能力。”

长期以来，领导学从来都是一门精确的科学。但是，对于那些真正从事领导活动的人而言，它也不应该是完全神秘的。近年来，有关研究已经帮助人们解释了遗传基因、心理学以及行为构成是如何影响他们的工作绩效的。随着最新研究的进行，领导者们已能够对如何进行有效的领导形成一个更为清晰的认识。而且，更为重要的是，他们还可以知道他们如何才能促使有效的领导实际发生。如今，商业环境正在持续地变化，一个领导人必须对此做出积极的回应，日复一日，月复一月，年复一年，领导者必须不断地训练自己，以便能使自己能够像一个专家那样熟练地使用各种领导风格。这就要求我们，要不断地学习，从看书求知的理论探索到以实践管理的经验之举。总而言之，主动积极地去改变，是一切可能的开始。

与此同时，想让自己变成各种情况下都“灵”的变色龙，领导也要保持自己多种风格中的长处。有号召力的领导人往往能够充分利用自己与众不同之处，那些最有效的领导人都在精心地利用自己的特长，以便与别人

保持一定的社会距离。即使当那些有号召力的领导人正在将追随者吸引得越来越近时，他们也会强调自己的不同之处。正是由于领导人懂得如何运用自己的与众不同之处，其造成的和其他人的差异感会更好地激励员工的斗志和进取精神。

一个领导人往往通过其具有个性的着装和外表来表现自己的不同之处。但是，更为典型的做法是去表现自己的一些与众不同的品质，诸如想象力、忠诚、专长甚至是握手的方式等。任何方面都可以作为差异的来源，关键是如何表达它们。但对于大多数人而言，当需要交流自己的独特之处时，他们往往显得犹豫不决，而且要花数年时间才会明白是什么使得他们显得与众不同。实际上，这对于他们是非常不利的，因为这将使他们难以与其他人建立网络关系和团队关系。

英国目前最大的制造企业ICI公司的前首席执行官约翰·哈维·琼斯博士在若干年前完成自己的自传时，一家英国报纸刊登了这本书的广告。广告上是一张素描，哈维·琼斯博士留着大胡子、长头发并戴着十分惹人注目的领带，尽管该画像是一幅黑白素描，但人们还是能够一眼就认出画上的人是谁。当然，从这张画像中，我们也可以看出哈维·琼斯博士不是ICI公司的最高领导人，因为他留着长头发并且戴着十分惹人注目的领带。但是，这恰恰体现了哈维·琼斯博士的聪明之处，他通过利用自己的不同之处来表现自己的个性——富有冒险精神、创业精神和标新立异精神，这就是约翰·哈维·琼斯。

当然，也有一些领导人并不知道自己的独特之处，但是他们还是使用了一些与众不同的方法并产生了巨大的效果。例如，英国Pearl保险公司前主任理查德·瑟菲斯，他经常在公司内巡视，并以步伐的快慢来表示所要解决问题的紧急程度。还有一些领导人非常幸运，他们的同事能为自己指出独特之处。例如，BBC公司的戴克说：“我的一位同事告诉我，‘你能凭本能做那些你并未理解的事情。我担心的是，你在理解这些事情的过程中

将逐渐失去这些本能。’”大多数领导人在刚开始时都不知道他们的独特之处到底是什么，只是在后来才逐渐知道并且越来越有效地使用这些独特之处。

有了良好的应变能力，领导者的“行动力”也至关重要，领导不能只是正面意义的“变色龙”，还要做个务实的实干家。这个行动力对领导者个人很重要，对领导者所在的公司、团队更是如此。领导者的工作任务并不是在一个本就混乱的过程之上强加一种抽象的秩序。相反，领导者必须能够熟练地控制这一过程，一点一点地推动它沿着预定的方向前进。领导者的工作不是不顾现实的需要而去保证一个僵死的时间表的执行，而是确保提升组织的价值。也就是说，有时候外界的不断打扰、突发事件的不断降临，实际上就为领导者实现这样的目标提供了一个机会。例如，与一个重要客户之间出现了危机，可能迫使你缩短产品开发会议。在彼得斯看来，这就为你提供了一个完美的机会去展示你是如何解决问题，以及如何关心顾客的。“当所有事情都未按计划运行时，对你正是非常有意义的一天。一个优秀的领导者应该具备处变不惊的特质，无论是在问题决策还是命令执行上，他们都能做到恰到好处的贯彻和实施，尽管有时候过于变化的情况使领导者不得不采取“修正”、“渐进式”的变革，但总而言之，他们不仅能在“阵地战”中冷静分析，而且也能在“运动战”中从容应对。

用心带兵，真诚待人

出色的领导者都是情商超高的人，他们能够洞悉人性，用真诚和出色的带人方式在职场危机中化险为夷、所向披靡，让自己的领导岗位越来越

稳固。

人力资本包括四个因素：心灵资本、大脑资本、组织资本、顾客资本。其中，企业的“心灵资本”体现了所有员工的承诺、责任、诚实、首创精神、力量和灵活性等方面的整体价值。“心灵资本”是人力资本的基础。而作为领导，真诚待人的目的就是要让“心灵资本”增值，从而令人力资本和金融资本的价值也随之增长。

刘备是真诚待人的鼻祖。这从刘备摔孩子这一典故中便可以证明。《三国演义》中记载了刘备摔阿斗的故事。当年阳常阪之战是曹操、刘备两军的一次遭遇战，骁将赵云担当保护刘备家小的重任。由于曹军来势凶猛，刘备虽冲出包围，家小却陷入曹军围困之中，赵云拼死刺杀，七进七出终于寻到刘备之子阿斗，赵云冲破曹军围堵，追上刘备，呈交其子。刘备接子，掷之于地，愠而骂之：为此孺子，几损我一员大将！赵云抱起阿斗连连泣拜：云虽肝脑涂地，不能报也。刘备成功“燃烧”了赵云，这把火点在赵云的心里，再也没有熄灭过。就这样，赵云成了刘备的心腹，甘愿为刘备卖命，一生忠义。

古人有云：动人心者莫过于情。情动之后心动，心动之后理顺。领导者要想让自己的团队更加稳固，就必须予人恩惠、培植心腹，有人帮、有人抬才能更好地成就自己的事业。

康熙皇帝有一次巡视河道，得罪了恶人，恶人要打康熙，魏东亭呆头呆脑地望着，不知如何应付这种突发事件。康熙立即扬起手，“啪”的一记耳光打向魏东亭。当晚，康熙休息的时候，将魏东亭找到帐前，拉着他的手对他说：朕近来对你好像刻薄了一些，是要有意锻炼你一下。你说要弃武就文，目的当然是要他日找一条好的出路，这是对的，如果封你一个官职，只是朕一句话就可以了，但这样不能培养你成材。你还需要多一点历练，所以朕对你严格了一些。你知道吗？朕再三筹划，才不得不把你留在身边。你要吃得起这个亏呀……”

康熙一番说明，说得情真意切，魏东亭本来有很多怨气，但经过今次一掌之后，得到皇帝如此交心，真是心服口服，更加忠心了。康熙的故事告诉我们，要收买人心，仅给予物质奖赏是不够的。只有付出你最宝贵的东西，才可收买人心。最宝贵的东西是什么，是你的时间。你肯抽时间和他说明一切，最能让下属有被重视的感觉。

真诚是最好的处事方式，领导的真心带兵能够最大程度的抓住下属的心。唐太宗李世民当政时，刑部尚书张亮被控犯有谋反罪，多数大臣都认为张亮罪在不赦，应当立即杀头。只有殿中少监李道裕认为张亮犯罪证据不足，不应定罪，并且在朝廷上说得慷慨激昂，一时把倾向治罪的唐太宗弄得很没面子。盛怒之下的唐太宗毫不迟疑地就把张亮杀掉了。事后不久，刑部侍郎的职位出现空缺，唐太宗竟建议宰相把这个位子给李道裕来坐，理由是李道裕执法谨慎严格。群臣都知道李道裕曾经当众反对唐太宗的意见，而现在偏偏任命李道裕做这个执法官，此项任命一经公开，朝廷上下无不盛赞唐太宗的仁德和雅量，开明君主的招牌亮得更鲜艳了。对于现代的职场，领导能重用自己不喜欢的、或是和自己作对的人，不但能得到当事者的誓死相报，还能赢得开明、宽容的口碑，从而吸引更多人追随。

好的领导对待下属，除了投入时间、展现宽容，有的时候还需要领导人自己放低姿态，表达对下属的信任。三国时期，曹操手下有个谋士叫贾诩，非常被曹操所倚重。贾诩轻易不肯表态，也不结交朋党，正由于此，曹操对他比较看重。曹丕看中了贾诩的智慧与影响力，某天晚上到贾诩的府上拜访，并当面给贾诩下跪，请贾诩救他。要知道，曹操当时已经官封魏王，曹丕是王子，他能够向贾诩下跪，在那个封建的时代，这可不是普通的礼节。即使是刘备三顾茅庐，也比不上曹丕对贾诩下跪。曹丕的这一举动赢得了贾诩的忠心，后来贾给曹丕出了主意，让曹丕成功地博得曹操的信任，并挤掉更得曹操欢心的曹植，成了曹操的继承人。有时候，职场里作为领导的你在放低姿态的一瞬间，很多难以解决的问题就变得迎刃而

解了。“用心带兵”这四个字，用更直白的话来说其实就是“激励人心”，就是管理者想办法把下属的积极性调动起来，让他们把储存的潜能发挥出来。现代市场竞争要求企业的管理者必须懂得用心带兵，真诚待人，要知道，管理的关键就是在于管“心”。

用人要疑，疑人也要用

我们常常知道的信条是领导要“用人不疑，疑人不用”，但是，在现代的职场里如果“用人不疑，疑人不用”会显得封建、封闭、缺乏辩证态度，与实际、与当代相脱节。只要翻开历代的古籍，看看历朝的君主，数数近代历史的各位统治者，都会发现这不过是一句自欺欺人的谎言。一些企业经营者大肆使用令自己放心的人，有的更是使用自己的家族亲信，而对他们的工作不予过问，自以为这是对其“不疑”，而等到事情办糟甚至企业倒闭后才懊悔不已。另有些管理者对某些人才存有偏见，便错误地施行“不用”的原则，这是用人不成熟的表现。

因此，如果领导只是用而不疑，那企业迟早乱套；如果领导只是疑而不用，那企业的人才必定越来越少。职场危机中，能当机立断，用人准确才是解决危机、高效管理的王道。一个企业的领导者或者一个部门的经理正确的态度应该是：用人要疑，疑人也要用。

“用人要疑”，就是在用一个还不是很了解甚至是还不很成熟的人的时候，本着对企业、对这个人负责的态度，疑问在先，把可能产生的风险考虑清楚。“疑人也要用”，就是在其人格、能力不确定的情况下，本着保护人才、爱惜人才的目的，观察他，大胆选拔和使用他，不至于埋没人才和

浪费人才。这是不拘一格的大胆用人观。

用人要疑中的这个“疑”主要是指约束和监督机制。人才也不能为所欲为，必须在制度范围内行事。企业管理中，既要有激励机制，又要有监督制约的机制，这是企业管理不可或缺的“两个轮子”。用人要疑是事物发展变化的要求，是对人才、对企业负责的态度。任何事物不是静止不变的，而是不断发展的，人的品性、观念、知识也是不断变化的。这就要求我们要用发展的观点看待人才，不能盲目地一信到底。现代社会充满诱惑和陷阱，在种种的诱惑面前，人才是否经得住考验，单靠个人的自我约束往往是不够的，企业必须给予严格的检查监督。企业的领导或部门负责人如果不“疑”，下属就容易恃宠生娇。

海尔集团张瑞敏认为：“用人不疑，疑人不用”是小农经济的思想产物，是对市场经济的反动，是中国传统文化的糟粕，是导致干部放纵自己的理论温床。法国启蒙思想家孟德斯鸠也说过：“权力会滋生腐败，绝对权力产生绝对腐败。”所以，对于领导者来讲，疑人不用，用人不疑，只是初级阶段。敢用疑人，会用疑人，更是技高一筹，智高一筹，只有这样，才能保证企业的人才用之不竭。

“疑人不用，用人不疑”在越来越多的时候已经被证明只适用于某些时候、某些特定的场合，而不是放之四海皆准的道理。通常讲“疑”是有想法，“用”是使用、重要、安置等。“疑”与“用”，说的主要是君主对臣民、上级对下级、领导者对被领导者等。那么，这里“疑”的标准就不准确，没有科学性。一个人对另一个人的看法，不仅受思想水平、道德素养、感情远近的限制，也受知识、经历、环境等方面的制约。没有无所不能的人，没有个人的看法完全符合客观规律的人，所以这“疑”先天就有缺陷，“疑”未必就“疑”得准确，在一个不准确的前提条件下产生的结果，怎么可以正确！另外，“疑”就可以不用？如果放在古代，放在现今的一些私人企业，还勉强说得过去。而在现今的社会体制与环境下，凭什么

依据个人的“疑”来决定社会范围内的“用”？就凭一个领导者的主观意志？

“用人不疑”保护了众多庸才，保护了大量黑暗与肮脏。“疑人不用”断送了无数英才，掩盖了无数丑陋。所以，职场中的领导者，应该推陈出新，做到“用人要疑，疑人也要用”。只有充分挖掘每一个员工的潜能，最大限度地合理用人，才能实现效益的最大化。

浙江某企业的李老板在北京请客，席间有老板熟识的一位教授、某杂志社的主编以及跟随李老板多年的职业经理人吴先生。在用餐快结束时，李老板有事提前离开酒席，离开时他交代他的副总吴先生买单。结账时服务员说一共消费了590元，吴先生竟然当着教授和那位主编的面就说：“请帮我开770元的发票，税由我承担。”晚上回到家里，老教授总觉得不对劲，应该给李老板打个电话。于是，他拨通了李老板的手机说：“李总，我今天看到一个问题，觉得很严重，我认为我应该告诉你，否则，我会睡不着觉的。但我又很为难，不知道当不当说，是关于你的副总吴先生的。”“有话就直说吧，他是我多年的部属了，不管有什么问题，我想我应该能解决好的。”“那我就说了，你知道吧，今天晚上你请我们吃饭只花了590元，他却吩咐服务员开了770元的发票。我觉得他是你身边的一条蛀虫啊，这个人用不得。”“嗨，就这事啊，这不是什么大事。他为什么不多开一千两千的？他不敢！这一两百元，就当奖励他吧。他不但会开票，而且还很会做事，工作能力特别强。我只怕那些只会开票不会做事的人，而且那些连发票都不会开的人，我根本就看不上。这叫用人要疑，疑人也要用。”

案例中的吴经理知道李老板对他有疑，也知道李老板会用他。所以他的行为总是在李老板能接受的范围之内，而不敢越界。老板知道有些员工喜欢利用职务之便占些小便宜，想杜绝也不可能，如果因为有这些怀疑而不用能干之人，公司将会失去得更多。因此，他“疑人也任用”。如果老

板从不对员工有疑，就会让坏人有机可乘，让公司失去控制。法国启蒙思想家孟德斯鸠也说过：“权力会滋生腐败，绝对权力产生绝对腐败。”

因此，当企业在试用一个还不是很了解甚至是还不很成熟的人时，“用人要疑”就显得非常重要，这不但是企业对这个人负责，而且，还把可能产生的风险降到最低。而疑人要用，就是在其人格、能力不确定的情况下，本着保护人才、爱惜人才的目的，观察他，大胆选拔和使用他，不至于埋没人才和浪费人才。至于如何很好地做到“用人要疑，疑人也要用”，它需要企业有一套合理的监督管理制度。没有监督的权力会造成腐败，有了好的机制和制度，坏人不敢做坏事；没有好的机制和制度，好人也会变成坏人。但过分的怀疑，没有制度上的空间，会造成人人自危，不敢做事，捆住手脚。

第九章

决胜意义的职场人脉

如果你没有富有的家庭背景，极具威望的社会背景，那么，你还有第三个扭转命运的机会——从现在起，累积你的“职场人脉”。

无论是科技行业、还是金融证券行业，职场中人脉竞争力都是一个日渐重要的课题。那么，到底什么是“人脉竞争力”呢？我们说，相对于专业知识的竞争力，一个人在人际关系、人际网络上的优势就是人脉竞争力。一个人脉竞争力强的人，他拥有的人脉资源不仅广而且深。在平时，这些人脉资源可以让他比别人更快地获取有用的信息，进而转换为升迁机会或者财富；而在危急或关键时刻，人脉资源则可以让他转危为安。

哈佛大学为了解人际能力在一个人的成就中所扮演的角色，曾经针对贝尔实验室的顶尖研究员做过调查。结果发现，被大家认同的杰出人才，专业能力往往不是很强，关键在于“他们会采用不同的人际策略”——当一位表现平平的研究员遇到棘手问题时，会努力去请教专家，之后却往往因苦等回音而白白浪费时间；但顶尖人才却因为在平时就已经建立了丰富的资源网，一旦有事请教便能立刻得到答案。因此，这份研究报告指出，

在专业技能已是必备条件的现代社会，决定胜出的关键往往在于面临难题时，人们如何以最快方式找到对的人解决问题，也就是说，人脉在很大程度上决定了一个职场人的成功与否。

人脉就是钱脉

据调查，职场中一个领导者事业的成功，80%归因于与别人相处，20%才是来自于自己的心灵。人是群居动物，人的成功只能来自于他所处的人群及所在的社会，只有在这个社会中游刃有余、八面玲珑，才可为事业的成功开拓宽广的道路，没有非凡的交际能力，免不了处处碰壁。这就体现了一个铁血定律：人脉就是钱脉！

很多成功的商界人士都深深意识到了人脉资源对自己事业成功的重要性。曾任美国某铁路公司总裁的A·H·史密斯说：“铁路的95%是人，5%是铁。”美国钢铁大王及成功学大师卡耐基经过长期研究得出结论：“专业知识在一个人成功中的作用只占15%，而其余的85%则取决于人际关系。”所以说，无论你从事什么职业，学会处理人际关系，你就在成功路上走了85%的路程，在个人幸福的路上走了99%的路程了。无怪乎美国石油大王约翰·D·洛克菲勒说：“我愿意付出比天底下的其他本领更大的代价来获取与人相处的本领。”

所以，你要想成功，就一定要营造一个适于成功的人际关系，包括家庭关系和工作关系。中国有句古话叫“家和万事兴”。你与配偶的关系如何，决定了你与子女的关系，而家庭关系给我们与别人的关系定下了同样的模式。同样，我们与同事、上司及雇员的关系是事业成败的重要因素。

一个没有良好的人际关系的人，即使再有知识，再有技能，也得不到施展的空间。

美国商界曾做过领导能力调查，结果显示：管理人员平均有3/4的时间花在处理人际关系上；大部分公司的最大开支用在人力资源上；管理所定的计划能否执行与执行的成败，关键在于人。可见，任何公司最大、最重要的财富是人。

在中国，人脉资源更为重要了，如果你想获得事业的成功，尽早建立自己的人脉资源吧。如果你的人脉上有达官贵人，下有平民百姓，而且，当你有喜乐尊荣时，有人为你摇旗呐喊、鼓掌喝彩；当你有事需要帮忙时，有人为你铺石开路、两肋插刀，你就能感到人脉的力量！

人脉资源是一种潜在的无形资产，是一种潜在的财富。表面上看来，它不是直接的财富，可没有它，就很难聚敛财富。不是吗？即使你拥有很扎实的专业知识，而且是个彬彬有礼的君子，还具有雄辩的口才，却不一定能够成功地促成一次商谈；但如果有一位关键人物协助你，为你开开金口，相信你的出击一定会完美无缺，百发百中！

所以，职场开展工作最重要的因素且是成功与否的关键，便是人。人、技术、资金这三大条件的核心都是“人”。如果你有足够丰富的人脉资源，那么资金和技术问题就能迎刃而解了。所以“人”才是决定你事业成功的关键。

即使你现在尚没有开创自己的事业的念头，你只是一个业务员，你一定经常会有：“如果我有足够多的关系，一定可以更加顺利地完成这件工作”，“如果和那位关键人物能够牵扯上任何关系，做起事来就可以方便多了”的感触吧？因为，只要我和那些关键人物有所联系，当有事情想要去拜托他或是与其商量讨论时，总是能够得到很好的回应。

这种与关键人物取得联系的有利条件，就是“人脉力量”。事实上，人脉资源越宽广，做起事来就越方便。每个业务人士都希望那些有

影响力的大人物能够助自己一臂之力，使其在事业的发展上，能够少遇些障碍。

可见，搭建丰富有效的人脉资源是我们到达成功彼岸的不二法门，是一笔看不见的无形资产。在这个信息爆炸的时代，拥有无限发达的信息，就拥有无限发展的可能性。信息来自你的情报站，情报站就是你的人脉网，人脉有多广，情报就有多广，这是你事业无限发展的平台。

日本三洋电机的总裁龟山太一郎就是很好的例子。他被同行誉为“情报人”，对于情报的汇集别有心得，最有趣的是他自创一格的“情报槽”理论。他说：“一般汇集情报，有从人身上、从事物身上获得两个来源。我主张从人身上加以汇集。如此一来，资料建档之后随时可以活用，对方也随时会有反应，就好像把活鱼放回鱼槽中一样。把情报养在“情报槽”里，它才能随时吸收到足够的营养。”

把人的情报比喻成鱼非常有趣。一位有名的评论家也说：“我每一次访问都像烹调一条鱼一样，什么样的鱼可以在什么市场买到，应该怎么烹调最好，我得先弄清楚。”对于生意人来说，如何从人身上得到情报及处理情报，这样的工作，其实是和编辑记者一样的。许多记者都知道：在没有新闻时，设法找个话题和别人聊聊。生意人也是这样。也许没有办法随时外出，那就利用电话来跟朋友们讨教吧！

日本前外相宫泽喜一有个闻名的“电话智囊团”。宫泽在碰到记者穷问不舍时，往往要求给予一个小时的时间考虑。如果碰巧在夜里，则只要一通电话就可以得到满意的答复，这些答复来自他的10名智囊团成员。这也就是所谓的“人的情报”。一个人思考的时代已经过去了，建立品质优良的人脉网为你提供情报，成了决定工作成败的关键。

平日多烧香，急时有人帮

现代的职场人生活忙忙碌碌，没有时间参加过多的应酬，日子一长，许多原本牢靠的关系就会变得松懈，朋友之间逐渐淡漠。这是很可惜的。万望大家珍惜人与人之间宝贵的缘分，即使再忙，也别忘了沟通感情。

我们经常听到这样的抱怨，“我们在那儿没有什么社交生活，我们难得去看看朋友，这当然是因为我们初到异地，认识的朋友不多，但后来我听说，其他的人也一样……”“我们每星期工作五天，星期六和星期天都去郊外，这是一种家庭式的生活。就是说，要去郊外，就跟自己的家人去。”“我们不能利用假期去探望朋友，因为一到假期，谁都不在家，除非朋友患病在床……”“平时我们也不可能利用下班后的时间去看朋友，因为交通太拥挤。”“但我们常常和朋友通电话，这是我们唯一可以应酬朋友的方法，我们无事也打电话，哪怕是寒暄几句，或者讲些无关紧要的事。”听到这些抱怨，你是否觉得很熟悉？其实，借口只是因为懒惰的 we 有多少理由推辞积累人脉，就有多少机会去变为所用。有事之时找朋友的需求人皆有之，你可知道，感情也是需要投资和维护的？

相信我们都有这样的经验：当你遇到了困难，你认为某人可以帮你解决，你本想马上找他，但后来想一想，过去有许多时候本来应该去看他的，结果都没有去，现在有求于人就去找他，会不会太唐突了？甚至因为太唐突而遭到他的拒绝？在这种情形之下，你不免有些后悔“闲时不烧香”了。

法国有一本名叫《小政治家必备》的书。书中教导那些有心在仕途上有所作为的人，起码要搜集20个将来最有可能做总理的人的资料，并把它背得烂熟，然后有规律地、按时去拜访这些人，和他们保持较好的关系。这样，当这些人之中的任何一个当上总理，自然就容易记起你来，就大有

可能请你担任一个部长的职位了。这种手法看起来不大高明，但是非常合乎现实。一位政治家提到这样一个例子：一个被委任组阁的人受命伊始，心情很是焦虑。因为一个政府的内阁起码有七八位部长，如何去物色这么多的人去适合自己？这的确是一件难事，因为被选的人除了有适当的才能、经验之外，最要紧的一点就是“和自己有些交情。”和人有交情才容易得人赏识，不然的话，任你有登天的本事，别人也不知道。

职场中有的人能力虽然很平庸，然而却很会处理平时的人际关系，也会成为胜友如云的人物。人在得意的时候，一切就看得很平常、很容易，这是因为自负的缘故。如果你的境遇、地位与他相差不多，交往当然无所谓得失。但如果你的境遇、地位不及对方，往来多时，反而会有趋炎附势的错觉。即使你极力结交，多方效劳，在对方看来也很平常，彼此感情不会有多少增进。一旦对方转入逆境，以前友好，反眼若不相识；以前车水马龙，今则门可罗雀；以前一言九鼎，今则哀告不灵；以前无往不利，今则处处不顺，他的繁华梦醒了，对人的认识，也比较清楚了。

如果你认为对方是个英雄，就该及时结交，多多来往。或者乘机进以忠告，指示其所有的缺失，勉励其改过迁善。如果自己有力量，更应给予适当的协助，甚至施予物质上的救济。而物质上的救济，不要等他开口，随时采取主动。有时对方很急着要，又不肯对你明言，或故意表示无此急需。你如得知情形，更应尽力帮忙，并且丝毫不能有得意的样子，一面使他感觉受之有愧，一面又使他有知己之感。寸金之遇，一饭之恩，可以使人终生铭记。日后如有所需，他必奋身图报。即使你无所需，他一朝否极泰来，也绝不会忘了你这个知己。

俗话说：“在家靠父母，出外靠朋友。”每个人生活在上社会上，都要靠朋友的帮助。但平时礼尚往来，相见甚欢，甚至婚丧喜庆、应酬饮宴，几乎所有的朋友都是相同。而一朝势弱，门可罗雀，能不落井下石、趁火打劫就不错了，还敢期望雪中送炭、仗义相助吗？人情冷暖，世态炎凉。趁

自己有能力时，多结纳些潦倒英雄，使之能为己而用，这样的发展才会无穷。平时不屑于冷庙上香，到头再来抱佛脚也来不及了。一般人总以为冷庙的菩萨不灵，所以才成为冷庙。其实英雄落难，壮士潦倒，都是常见的事。只要一朝交泰，风云际会，仍是会一飞冲天，一鸣惊人的。从现在起，多注意一下你周围的朋友吧，若有值得上香的冷庙，千万别错过了。

大树底下好乘凉

《红楼梦》中的薛宝钗填过一首《柳絮词》，其中有一句是“好风凭借力，送我上青云”。她一反大贬柳絮飘浮无根、无所依附的写法，而是用肯定态度对其进行赞美。正如有人不仅看到了辛勤耕耘的黄牛，也看到了黄牛背后不断抽动着鞭子，这正是见解的独到之处。从中也可得到一个启示：一个人在事业上要想获得成功，除了靠自己的努力奋斗之外，有时也需要借助他人的力量，才能平步青云或扶摇直上。正所谓“大树底下好乘凉”，这句话中所蕴涵的人生哲理用在职场上就是借力打力，成就自己。

对于职场人士来说，这里的“大树”指的是他人之力，如名人、亲戚、朋友、同学等的地位、名望、财富或权力等；而“高”则是指求职就业者将要获得的某种较为理想的社会职业。他人有时是你接近成功或走向成功的桥梁与阶梯，尤其是那些德高望重的名人，他们的力量更能帮你寻到走向成功的捷径。古往今来，借助于名人之力成功的事例真是数不胜数。汉高祖刘邦立太子的故事就是其中之一。

汉高祖刘邦共有八个皇子，生母不一，为了争夺太子之位，展开了子与子、母与母之间的明争暗斗。刘邦有意立戚夫人之子如意为太子，可吕

后想立自己的儿子盈为太子，她便找张良帮忙。张良献上一计：“皇上一直想招聘四个在野的贤人出山，但他们始终不肯，若将他们迎为宾客，常请此四人赴宴，必会被皇上看见而问其原因。”果然不出张良所料，高祖看见盈能请来不肯为自己出山的四位贤人，认为盈为人恭敬仁孝，能让天下名人慕名而来，终于立盈为太子。盈的成功完全仰仗四大贤人的盛名，借助他们的名望得到了皇帝宝座，当然也包括他母亲吕后和张良的妙计。

中国人历来看重宗族亲情，以至在今天仍然盛行“走后门”。这种“后门”其实就是一种看不见的裙带关系网，类似于我们所说的“梯”。利用“后门”去干违法乱纪的事情，当然是不可取的，但如果你想充分发挥你的才智，有所成就，在某些时候借助“梯子”还是必要的。尤其是刚走出校门，又缺乏社会经验的学生，要想在社会上谋得一份理想的职业，迅速得到社会的认可，就必须靠熟人或名人的引荐。

一般来说，无论引荐者的名望大小、地位高低，只要对你成功有所帮助，他就是你登上高处的好梯子，他的威信和影响力能对你有用处。一般人除对权威和名望有一种崇拜感和信任感之外，对熟识的人同样有一种可靠、信赖的感觉，因而他们常常会从推荐者身上来估量被推荐者的能力和人格。这种透视现象可以帮助求职者被录用，继而步步高升。

在复杂的社会关系之中，在各种社会关系构成的屏障面前，互相利用是人性的弱点，但它也是人类共同需要的心理倾向，而这正是“借梯登天”之计的实质所在。俗话说：“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮”。不懂得或不善于利用他人的力量，光靠单枪匹马闯天下，在现代社会里是很难大有作为的。

对于一般的职场人来说，在工作的过程中应该随时留心周围人的品格、能力及其影响力，要用真心去交朋友。为了赢得他人的真诚相助，你必须先付出某些东西，如真心或物质。人心都是肉长的，天长日久的付出总会有所回报。所以平时与人交往时，要盯准谁有能力帮助你。与人交往

时，目光要放远些，不因小利而不为，亦不因利大而为之。如果你与对你求职就业有所帮助的朋友发生了不愉快，你应首先谅解对方。“小不忍则乱大谋”，这是古训，在这方面古人也做出过榜样。比如，韩信能受胯下之辱，张良能为老者拾履。平时的基础打好了，量变积累终会成为质变，也就会“得来全不费工夫”了。你待人好，人家对你自然有真心，关键时刻帮助你一把也在情理之中了。

这里还需要说的是，有很多人并不是不会借力生力，而是总觉得“背靠大树”利用别人很难为情而不愿意求人，总觉得这样做有失体面，好像是贬低了自己的能力。其实，这些想法都是不必要的。任何时候也别忘了，即使是拿破仑也需要别人帮他架起成功的桥梁，何况你只是一个平常之人呢？

晋代有一个人叫荀巨伯，有一次他去探望朋友，正逢朋友卧病在床。这时恰好敌军攻破城池，烧杀掳掠，百姓纷纷携妻挈子，四散逃难。朋友劝荀巨伯：“我病得很重，走不动，活不了几天了，你自己赶快逃命去吧！”荀巨伯却不肯走，他说：“你把我看成什么人了，我远道赶来，就是为了看你。现在，敌军进城，你又病着，我怎么能扔下你不管呢？”说着便转身给朋友熬药去了。最后，两个人终于幸运地逃了出去，出去后荀巨伯朋友的感恩之情可想而知，其往后的日子里都对荀巨伯不断回报，帮了荀巨伯许多忙。

职场人士总是有这样的心理，领导、高层生活的环境是非凡的，与领导和高层有联系的必定是不一般的。其实职场里，一个职场人大可不必想得如此悲观。我们有很多机会和领导扯上关系，靠着领导这棵大树的阴凉，给自己带来舒适和惬意。职场人一定要记得，你的领导也属于你的人脉，并且由于他的能力要强于其他人，因此他还是你很重要的人脉之一。

你相信吗？美国总统也能帮你卖书、卖衣服、卖自行车、卖汽水？这

并非笑话，只要策划得法，巧借名目，“美国总统”这一神圣的王冠你照样可以玩于股掌之上。

美国一出版商有一批滞销书久久不能脱手，他忽然想出了一个主意：给总统送去一本书，并三番五次去征求意见。忙于政务的总统不愿与他纠缠，便回了一句：“这本书不错。”出版商便借总统之名做广告，“现有总统喜爱的书出售”，于是，这些书一抢而空。不久，这个出版商又有书卖不出去，又送一本给总统，总统上过一回当，想奚落他，就说：“这书糟透了”。出版商闻之，脑子一转，又做广告：“现有总统讨厌的书出售”，不少人出于好奇争相抢购，书又售尽。第三次，出版商将书送给总统，总统接受了前两次的教训，便不作任何答复，出版商却大做广告：“现有令总统难以下结论的书，欲购从速。”居然又被一抢而空，总统哭笑不得，商人却成功借总统之名大发其财。

1959年美国博览会在莫斯科举行，为进军苏联市场，百事可乐公司董事长唐纳德·肯特亲临现场，他凭着当时和美国副总统尼克松的私交，要求尼克松在陪同苏联领导人参观时，想办法让苏联总理喝一杯百事可乐。尼克松同赫鲁晓夫打过招呼，因此赫鲁晓夫在路过百事可乐的展台时，拿起一杯百事可乐品尝，顿时记者们的镁光灯大亮。这对百事可乐来说，无疑是一个特殊的、然而又是影响力最大的广告。借助这件事，百事可乐领先可口可乐在苏联市场站稳了脚跟。

1964年，尼克松在大选中败给了肯尼迪，百事可乐公司认准尼克松的外交能力，以年薪10万美元的重金聘请尼克松为百事可乐公司的顾问和律师。尼克松接受了，利用他当副总统的旧关系，周游列国，积极兜售百事可乐，使百事可乐在世界上的销售额直线上升，尤其是他还帮助百事可乐占领了中国台湾市场。

1984年，美国总统里根访华，临别前要举行盛大的答谢宴会，按照通常的惯例，这样的宴会一般是在人民大会堂举行，但长城饭店的经营者们

看中这一有利商机，积极争取，多方努力，终于使这次举世瞩目的盛大宴会开业不久的长城饭店举行。这一活动使长城饭店的名声随着里根活动的新闻报道传遍了世界各地。饭店公关部经理幽默地说：长城饭店跟着里根跑遍了世界的每一个角落。

1987年天津自行车厂闻讯美国总统和夫人即将访华，经调查了解到，1974年到1975年间，布什担任美国驻中国联络处主任时，经常和夫人巴巴拉骑着自行车穿行于北京的大街小巷。从他俩在金水桥拍摄的照片看，布什骑的是凤凰男车，而布什夫人骑的那辆女车就是天津自行车厂生产的飞鸽牌自行车。于是该厂向有关部门大胆建议，策划出一个向布什总统和夫人赠送飞鸽自行车的奇招。为此，职工们抓紧时间，特意加工装配了一辆绿白色的83型男车和一辆红白过渡色的84型女车。这种车是他们1988年底才研制出来的新产品，造型美、重量轻、骑行轻便，经质量鉴定测试达到国家规定的ISO421的安全标准。

1989年2月25日下午，布什总统和夫人抵达北京后，在钓鱼台国宾馆18楼大厅里，中国政府把两辆色彩明快的飞鸽轻便车作为国礼赠送给布什总统和夫人，布什夫妇非常高兴，连声说：“好极了，好极了。”世界各大通讯社和一些著名报刊对这一新闻极为重视，用十几种文字进行报道。新华社也向国内外发了消息和通讯，借此使飞鸽自行车名扬世界。

美国总统尚且可以作为人脉为普通人所用，更何况你的领导呢！职场中的人要明白，无论做什么事情，单靠个人的力量是不行的。当你有了一些新想法时，为了说服对方与你合作，就得有意识地把与你观点相同的人拉在身边，让他们做后盾。没有他们，只靠自己是很难说服对方的。因为在一般人眼里，单枪匹马多属心血来潮，而有了其他人的支持则不同，对方才会认真考虑你的问题。他会想：“既然这么多人支持，他的想法肯定有一定的道理。”当然所找的人得是对方信任的人，并且其知识水平能力都能胜任你所要办的事情。如果你的朋友水平很低，对方怎么能信任？

遇到困难想说服对方，可以借助别人的力量，也可以借助事实的力量。比如向对方要求做某些工作时，就得让对方相信你的能力。而要让对方相信你的能力就可以把你做过的一些重要的事情讲给对方听，至少也得说上三件，这样对方就可以断定你是否有能力完成此事。而你列举的三件事应该与你要做的事有一定的关系，能充分证明你有能力完成这件事。有时想办一件事，说服对方或许会有许多困难，但把这些事情讲给朋友，让朋友一起去说服就比较容易一些。这时候你的朋友就是你的“大树”，他将给你带来阴凉和利益。君子善假于物，只有学会积累人脉，在大树底下乘凉，才能让你事半功倍，笑傲职场。

积累职场人脉的方法

既然职场中人脉如此重要，那么我们该如何积累自己的人脉呢？

在鸡尾酒会或婚宴场合，西方人出发前都会先吃点东西，并提早到现场，因为那是他们认识更多陌生人的机会。但是，华人社会里，大家对这种场合都有些害羞，不但会迟到，还尽力找认识的人交谈，甚至好朋友约好坐一桌，以免碰到陌生人。因此，许多机会尽管就在你身边，但我们总是平白让它流失。而这恰恰犯了职场人脉积累的大忌。职场中积累人脉，一定要大大方方，善于沟通，如果连接触都不敢，怎么可能了解对方，并知道在什么时候去找对方能给自己带来利益或帮自己渡过难关呢？职场中积累人脉的沟通能力，说白了其实就是了解别人的过程，包括了解别人的需要、渴望、能力、动机等，并给予适当的反应。积累人脉虽然重要，但是方法有时远比你想象的简单。

许多人以为，只有保险、业务员、记者等行业，才需要重视人脉，但

在21世纪，无论是在哪个领域中，人脉竞争力都是一个日渐重要的课题。在好莱坞流行一句话：“一个人能否成功，不在于你知道什么，而是在于你认识谁。”这句话并不是叫人不要培养专业知识，而是强调：人脉是一个人通往财富、成功的入门票。美国老牌影星寇克·道格拉斯（美国影星麦克·道格拉斯之父）年轻时十分落魄潦倒，有一回他搭火车，与旁边的一位女士攀谈起来，没想到这一聊，聊出了他人生的转折点。没过几天，他就被邀请到制片厂报到，那位女士是知名的制片人。这个故事的重点在于，即使寇克的本质是一匹千里马，也要遇到伯乐才能美梦成真。

分享就是一种最好的建立人脉网的方式，你分享的越多，得到的就越多。世界上有两种东西是越分享越多的：一是智慧、知识，二是人脉、关系。正如萧伯纳所说：我有一个苹果，你有一个苹果，交换一下每人还是一个苹果；我有一个思想，你有一个思想，交换一下每人至少有两个以上的思想。同理，你有一个关系，我有一个关系，如果各自独享则每人仍是一个关系，如果拿来分享，交流之后则每人拥有两个关系。

关于分享，我们来看一看李嘉诚的生意经：假如一笔生意你卖10元是天经地义的，而我只卖9元，让他人多赚1元。表面上看我是少赚了1元或者亏了1元，但是，从此之后，这个人还和我做生意，而且交易越来越大，而且又介绍他们的朋友与我做生意，朋友又介绍朋友来与我做生意。所以，我生意越来越多，越来越大，我的朋友圈子也越来越广。

职场里，一个人分享的东西如果是对别人有用有帮助的，别人就会感谢你。你愿意向别人分享，有一种愿意付出的心态，别人会觉得你是一个正直的人，别人就愿意与你做朋友，愿意与你打交道。不管是信息、金钱利益或工作机会，懂得分享的人，往往最终可以获得更多。因为朋友愿意与他在一起，机会也就越多。

想成为一名成功的职场人士，就要善于学会把握机会，抓住一切机会去培育人脉资源与关系，其实许多机会就在我们身边，但我们可能在不经

意间总是平白的让它流失。如在婚宴场合，你可以提早到现场，因为这能为你增加认识更多陌生人的机会；就是参加一次萍水相逢的会议，你也可以与你的前后左右五六个人交换名片，利用休会的间隙聊聊；在外出旅行过程中，善于沟通与交流，主动与他人沟通；在公司内部，你也要珍惜与你的上司、老板、同事单独相处的机会，比如陪同上司或老板开会、出差等，这是上天赐予你强化人脉的绝佳良机，千万不要错过。当然，你要做好充分的准备，适当地表现，切勿弄巧成拙。

企业经营管理中有一个著名的“二八”理论，通常的意义是说，在企业中20%的产品在创造着企业80%的利润，20%的顾客为企业带来80%的收入，20%的骨干在创造着80%的财富，80%的质量瑕疵是由20%的原因造成的等。二八原理告诉我们，要抓住那些决定事物命运和本质的关键的少数因素。经营人脉资源也是如此，也许，对你一生的前途起重大影响和决定作用的，也就是那么几个重要人物，甚至就是一个人。所以，我们不能平均使用我们的时间、精力和资源，我们必须区别对待，必须对影响或可能影响我们前途和命运的这20%的贵人另眼相看，我们必须在他们身上花费80%的时间、精力和资源。

比较高效的积累人脉的方法大概分为以下几个步骤。首先是选定目标，为你的未来定义一个关键目标。定义得越具体，关系网就越容易被联结起来，比如将媒体上频频曝光的经济人物树立为自己的职业偶像。将你的职业愿望用语言形容出来，然后确立你可以分步骤达到的中间目标。目标确立之后就要开始社交。每个活动都会为你提供扩大社交圈的机会，你可事先思考一下，希望认识哪些人，然后收集一些可以参与到与这些人的交谈中去的信息。尽量适应环境，积极利用各种集会时间。活动前、讲座休息时、午餐时或是在飞机候机室里，你都不要置身事外。你可以结交一些你的同事、领导以及你对面的人。事业的成功也可以是在下班时间取得的。仔细而且积极地倾听，通过提问你可以让谈话朝你希望的方向发展。

为了你的现在和将来，为了你自己和他人，应该收集一些联系方式和值得了解的信息。最后，就是维护和利用这些人脉，通过人脉的力量收获属于你的果实。

好的人脉需要经年累月培养，做人做事，不可急功近利。善于放长线、钓大鱼的人，看到大鱼上钩之后，总是不急着收线扬竿，因为这样做，到头来可能不仅抓不到鱼，还把钓竿折断。他会按捺心头的喜悦，不慌不忙地收几下线，慢慢把鱼拉近岸边。一旦大鱼挣扎，便又放松钓线，让鱼游窜几下，再又慢慢收钓。如此一张一弛，待到大鱼筋疲力尽、无力挣扎，才将它拉近岸边，用提网兜拽上岸。求人也是一样，如果迫得太紧，别人反而会一口回绝你的请求。只有耐心等待，才会迎来成功的喜讯。

某中小企业的董事长长期承包那些大电器公司的工程，对这些公司的重要人物常施以小恩小惠，这位董事长的交际方式与一般企业家的交际方式的不同之处是：不仅奉承公司身居要职的人，对年轻的职员也殷勤款待。

谁都知道，这位董事长并非无的放矢。事前，他总是想方设法将电器公司中各员工的学历、人际关系、工作能力和业绩等，进行一次全面的调查和了解，认为这个人大有可为，以后会成为该公司的要员时，不管他有多年轻，都尽心款待。这位董事长这样做的目的是为日后获得更多的利益做准备。因为这位董事长明白，十个欠他人情债的人当中，有九个会给他带来意想不到的收益。他现在做的“亏本”生意，日后会利滚利地收回。

所以，当自己所看中的某位年轻职员晋升为科长时，他会立即跑去庆祝，赠送礼物，同时还邀请他到高级餐馆用餐。年轻的科长很少去过这类场所，因此对他的这种盛情款待自然倍加感动，心想：我从前从未给过这位董事长任何好处，并且现在也没有掌握重大交易的决策权，这位董事长真是位大好人！无形之中，这位年轻科长自然产生了感恩图报的意识。正在受宠若惊之际，这董事长却说：“我们公司能有今日，完全是靠贵公司

的抬举，因此，我向你这位优秀的职员表示谢意，也是应该的。”这样说的用意，是不想让这位职员有太大的心理负担。这样，当有朝一日这些职员晋升至处长、经理等要职时，还会记着这位董事长的恩惠。因此在生意竞争十分激烈的时期，许多承包商倒闭的倒闭、破产的破产，而这位董事长的公司却仍旧生意兴隆，其原因是由于他平常在人脉关系上投资多的结果。

纵观这位董事长的“放长线”手腕，确有“老姜”的“辣味”。这也揭示了求人交友要有长远眼光，尽量少做临时抱佛脚的买卖，而要注意有目标的长期感情投资。同时，放长线钓大鱼，必须慧眼识英雄，才不至于将心血枉费在那些中看不中用的庸才身上。高明的职场人脉积累艺术可以提升你的事业发展速度，让一个职场人在危机中有人帮、有底牌。

积累人脉还需要建立守信用的形象。台湾地区花旗银行商人银行处处长韩蔚廷认为，“说到做到”是他最希望自己在别人眼中的样子，也是他一直以来奉行的信念。也正因为“绝不过度承诺”，不管是朋友、同事还是客户，都很信任他。而美商摩根大通集团台湾地区负责人郭明鉴表示，如何建立一个让人信任的形象，是让人脉竞争力产生正向循环的关键。如果一个人讲的话每次都要打七八折，那么他认识的人越多，带来的负面效应就越多。

积累人脉无非是想为己所用，可是我们也要意识到，对方愿意与我们交流的前提可能也是如此，所以增加自己被利用的价值就成了较好地积累人脉的一个条件。当确信自己已经具备了较好的基础之后，就可以增加自己的曝光度，如EMBA、旅游团、健身俱乐部等团体，都是把自己推销给别人的好渠道，也是可以建立自己形象的机会。专门从事人力资源培训的曾毓芬就表示，4年前她是为了拓展人脉而参加人力资源协会的。虽然她当时只能担任会员服务组里一个毫不起眼的组员，但她牺牲私人时间，每个月举办研讨会，逐渐就把知名度打开了，进而晋身为协会主任，

业务量自然也跟着蓬勃发展，短短3年的时间，她的月薪从五万元跳级到二三十万元。

积累人脉还要善用名片。法国亿而富石油前总裁，每年总要立下志愿，与1000个人交换名片，跟其中的200人联络，并跟其中的50人成为朋友。据传，日月光半导体总经理刘英武当初在美国IBM服务时，为了争取与老板碰面的机会，每天都观察老板上洗手间的时间，然后自己也选择在那时去上洗手间，增加与老板的互动。

学会积累职场人脉，提升自己的人脉竞争力是一辈子的功课，不过，按照我们第一章的职场危机阶段划分，在找不到定位危机的时候，重点应在于培养专业，特别是年轻人在这个时间，并不需要把重心刻意花在建立关系上，而是利用每一次机会把事情做好，附带建立自己的人脉圈子。在企图从人群中脱颖而出的阶段，是专业与人脉并重的阶段。这时，除了靠工作上的往来建立人脉，也可以发展出私人的社交圈，利用这个圈子学习与不同专长的人互动。在事业生涯的高原时期，人脉关系将优于专业能力，因为专业的事情会有你的下属帮你完成，而你的人脉关系也正是能为这些专业增值的地方。

不过，提升人脉竞争力的最重要原则还是要诚心、学习关怀别人。因为人脉的积累是长年累月的，不管是一条人脉，或是由人脉伸展出去的人脉，都需要长期的付出与关怀。200多年前，胡雪岩因为擅长经营人脉，而得以从一个倒夜壶的小人物，翻身成为清朝的红顶商人。200多年后的今天，翻看每一个成功人物的成长轨迹，他们也都是因为拥有了一本雄厚的“职场人脉”，才有了之后的成就。

第十章

看准了你再跳

人的一生，有很长一段时间都是在工作当中度过的，所以职场就是人生的一部分，与我们大家密不可分。但是现代社会，一个人一辈子总在一个企业工作变得越来越不现实，关于“跳槽”，很多人都会遇到。

那么，什么是“跳槽”呢？跳槽其实是一门学问，也是一种策略。正所谓“人往高处走”，说的就是这个意思。但是，跳槽一定更要跳得有理有据，它包含了为什么“走”、怎么“走”、什么时候“走”，以及“走”了以后怎么办等一系列问题。那么当面临跳槽时，如何才能顺利地完成任务，从而取得职业的成功呢？

现实生活中，很多职场人士并没有真正弄清楚自己的动机，盲目的跳槽。你真的非跳不可吗？跳出去真的比现在好吗？你能胜任跳过去的工作吗？如果你不能马上回答这几个问题，那么请三思。职场跳槽并不可怕，但一个聪明的职场人，面对重新选择职业的危机时，一定要看准了再跳。

职场跳槽的类型

“跳槽”一词盛行自20世纪80年代改革开放初期，当时一些大胆的有识之士勇于辞掉“铁饭碗”，投身于社会商海具有很大的风险性，被称之为“下海”。自1995年实施《劳动法》和后期的劳动和社会保障制度的不断完善，原国有企业和政府机构的束缚逐步放松，加之现代企业制度的推行和用工制度的改革，企业失去了对人的禁锢，使人才的流动由过去的“调转”政府管理控制行为变为“辞职”和“签订《劳动合同》”简单模式的企业个人行为。“人往高处走，水往低处流”，“跳槽”变得更加随意和便捷，已经成为当今社会个人调整工作岗位的一种普遍现象。

面对职业的选择危机，“跳槽”有各种各样的原因，我们不好一概而论。现代社会的“跳槽”大概有以下几种类型。

1. 被迫辞职型

这种类型是指个人工作能力低下或水平有限，下属不尊重，上司不得意，所在部门或企业管理混乱，如果继续做下去可能被上司或上级部门问责免职。如果这种情况发生，他将无法在原单位或原部门供职，从人格脸面考虑，被迫辞去职位，另外寻求其他企业或部门供职，以保留一点个人面子。

之所以说是被迫的，是因为前提是无法正常行使工作职责，上司或上级已经准备将其免职，或预让其引咎辞职，厚着脸皮赖在那个岗位上和提出辞职的结果是一样的，此类人多指在职场上无能的人。

在用人原则上，对这种人，要根据其价值观察、培养、使用，一般情况下，培养价值不大，有特殊情况，可重新使用。

2. 被动拉拢型

在《企业积蓄优秀人才的6种途径》中提到“窥探”和“挖墙脚”，许多企业的优秀人才早已被其他企业的老板或经理人所关注，会经常与之取得联系和沟通，表达与之共图大业的意思。

这种人，在原企业独当一面，或在某专业、技术上有某些专长，具有很强的工作能力和思维能力，所到之处，能予以解决重大难题，或为企业带来很大的经济利益。

说他是被动的，是由于这种人非常敬业，对本职工作非常负责，敢于负责，本人并非三心二意，企业所给的待遇已经满足了他的个人需求，是原企业的上司或老板非常欣赏的人。

这种人，是有技术专长或综合素质优秀的人才，其中一些也是品德高尚的人。他们是老板和经理人重点关注的人，所以要时刻关注他们的动向和心态反映，及时与他们沟通，表达本企业与他的利益相关的意图和信息，多多建立与企业的感情交流，使他的利益同企业的利益挂钩，想尽办法留住人、养住人。

3. 随意无常型

这种类型的人比较普遍，是在企业经历比较浅，没有什么特长和技能，“站这山望那山高”的人。这些人平时不被上司或老板所重视，企业给予的待遇总嫌低，不知自己“半斤八两”，“跳槽”后仍然不能改变其原来的状态，在思维观念中有种“怀才不遇”的感觉，到了一个新的单位，还有一种“跳槽”的愿望。

说他是随意无常，缺乏对自己的正确认识，缺乏对企业或专业技能方面的了解和努力，或梦想一夜之间“当大官”、“发大财”，往往对自己

的一些小的成就沾沾自喜，卖弄自己的成绩，总觉得企业对他的成就没有认可，对自己的能力没有重视，没有得到重用而自卑，总有另谋高就的想法。

当前大学生在职场上发生这样的情况比较多，原因种种，有的在原企业学了些东西但比较浮浅，有的知识面和业务技能功底薄。

这种人，大多是一事无成的人，或者是“一瓶不满半瓶晃”的人，到一个新的企业也不会被重用，个别人也许能找到合适的位置，展现某些特长。对这样的人，不可重用，培养价值不大，他的性格喜怒无常，仅适合做一般的事务性工作。

4. 赌气逃避型

在企业中，一些人的性格各异，有些人与上司的性格不尽相同，很难共处，沟通交流困难，或上司不欣赏他的“才能”与“成就”，处处“顶牛”、“撞车”，在工作接触中产生敌对和逆反心理，很难展现自己的才能与特长。

这往往是两个方面造成的，一是上司的问题，“以小人之心，妒君子之长”，对下属的才能予以压制，不给任何表现的机会，凡事以自己为利，众揽手下之功绩。或是独断专行，凡事自己做主，不给手下表达意见和展现的机会，使手下的人不能发展和展示自己的才能，无法与上司共事和沟通；二是下属的问题，总觉得自己如此高尚，如此有才能，上司不如自己才华横溢，把上司看做平庸的人。

这种人，不可成大器。他在职场，人不够成熟，不知道如何与上司沟通和交流，自以为是，即使“跳槽”也不会有大的发展，也许有了一些小的成就，或更大的成就，但随着时间的变化，就会表现出他不成熟的一

面。在使用上，只能利用他的某些专长，他不会委婉地周旋做事，没有协调沟通能力，不可委以重任。

5. 生活所迫型

这种情况，一般是指企业经营不善，企业所给的待遇低下，不能满足员工的正常生活需要，或企业濒临倒闭，员工去向不明，面临失业的危险，员工们不得不采取“跳槽”逃生的办法，来维持自己家庭和个人生活需要。

这样的人，情况比较复杂，什么情况都有。有能人，也有平庸的人。在他们身上，谈不上品德和人格问题，只是正常的生存需求问题。对他们只能是凭业绩进行观察。

6. 利益驱使型

这种人是为了某种“蝇头小利”的需要，辞去原本企业的职位。常见的有：一是本企业改制转型，如果离开企业，会得到一笔“不小”的经济补偿金，少则几万元，多则十几万元，为了获得这方面的补偿，生怕企业“有朝一日”经营不善，或说了不算，以眼前利益为重，放弃与企业同舟共济，拿钱走人；二是本人负责企业某方面的项目或有一定的“专长”，其他企业以“小恩小惠”为诱饵，使其放弃本企业，投奔到其他企业的怀抱。

这种情况的人，得到利益并不会长久。一是“钱一花就了”，不能保证其生存的长远需要，到了其他企业，有的有一些特长，有的平平常常，大部分是庸庸碌碌的人；二是一些企业主在用“小恩小惠”把人吸

引到这个企业后，只是想掌握他的一些专长，得势一时，一旦对他的专长掌握之后，便翻脸不认人，爱谁谁，要么像狗一般地做下去，要么滚蛋走人。

对这种人，企业要慎重使用，起码没有人格，他对企业没有信誉感，甚至为了某种利益出卖企业，是一种不负责任的人。

7. 见利忘义型

这是一种可恶的人，为了某种利益的需要，出卖本企业利益，或损公肥私、内外勾结，将本企业的商业机密带给其他企业，得到另一企业的职位或利益方面的待遇，“跳槽”后得势一时。

这种人的思想品质有很大的问题，在原企业掌握一些技术专长或商业秘密，以出卖这些东西为筹码，到另一企业提升待遇。在出卖企业的同时，往往也会出卖朋友，只顾个人利益，伤害原企业的核心利益和全体员工共同利益。

作为企业，要严防核心技术和商业秘密掌握在这样的人手中，如果这样的人来到企业，带来一些其他企业的商业秘密，只可利用，不可作用，更谈不上重用。

8. 投亲靠友型

有一些私有企业或一些亲朋好友在企业任要职，有些人想从这里获得更高的待遇、或给朋友帮忙、或求得稳定的职位，跳到其他企业，这也是正常的“跳槽”行为。

这种人，在品德上不好过多评论，一般没有伤害其他人的利益，只

是求得自己的一种稳定，但这种人缺乏独立创新或独立闯天下的决心和勇气。

9. 另谋高就型

有些企业人才较多，一些有才能的人一时得不到企业的重视，在职位和待遇上没有得到满足，在本企业显得微不足道，但到其他企业显得举足轻重，“跳槽”后会被委以重任。

这种人是有一定才能的人，或有某方面技术特长，或有一定的综合能力，与第二种“被动拉拢型”相似。在企业管理中，应该注重建立对这种人的优惠政策，虽然不能完全满足这类人的所有要求，但起码在待遇上要让他感到满足。

10. 战略转移型

有一些有才华的人，得到企业的重用，但提升的路线与自己想象中的路线发生了偏移，被提拔到一个没有发展前景的职位，或是不能发挥自己专长的职位，长期做下去会变得暗淡，荒废自己的才能。他采取到其他企业或部门重新任职，职位可能比原来低，待遇也赶不上以前，一切从头做起，等待进一步的提升或经长期努力会有更大的提升，但具有很大风险。

这种人，是所谓的“高人”，综合能力比较强，无论是技术专长，还是业务能力、组织能力等，都有很深的功底，并具有冒险精神和勇气，对自己非常自信。在企业管理上，企业往往很注重对这种人的多方面培养，要根据其本人的特点，安排到更适合他所喜欢的工作岗位上，制订长期的

培养计划和培养方向。

职场跳槽的误区

了解了“跳槽”的几种常见的类型，我们再来看看职场人在“跳槽”的时候可能会面对的误区。

最常见的跳槽误区就是盲目的跳槽。真正意义上的跳槽，是骑驴找马式的行为。跳槽，从某种意义上来说，就是“人往高处走”，你选择要跳的那家公司，一般情况下会比现在的这家公司更有发展前途和更好的薪资待遇。否则，就不是跳槽，或者是盲目的跳槽。社会上有一部分职场人士，莫名热衷于跳槽，而且很频繁，但他们自己都不知道自己究竟想要什么。

据国内最专业最权威的金融猎头公司聚贤华尔街的调查报告显示，在所有跳槽的人才当中，起码有1/4的人才属于盲目且并不具备跳槽需求的。他们是自我感觉良好，觉得自己身边的同学、朋友或者同事一个个都去到了比自己公司环境更好、薪资更高的公司，他们也开始坐立不安，开始谋划跳槽。其实，适合自己的才是最好的，不见得所谓的大公司就真的适合你的发展，不见得所谓的高薪资职位你就能胜任。

有这样一个真实的例子。张先生从国外留学归来，目前在国内一家基金公司任职，他觉得公司的户外活动太少了，在国外的時候，公司经常组织员工参加一些户外活动。张先生就因为这个想跳槽。可能在国外生活久了，张先生的言谈举止都有“西化”的影子，但是他跳槽的备选公司能够经常组织员工参加户外活动吗？他自己也说不定，只是希望如此。别说中

国的环境与美国、英国不同，就是不同的家庭，都有自己的管理体系和运作体系，老是拿过往的事物来衡量现在的准则是行不通的。事实上，张先生这家基金公司的发展空间很大，提供给张先生的薪酬也是非常优厚的。所以，张先生根本没有实质的动机和需求，只是一点个人的小抱怨而已。如果所有的人才都动不动想跳槽，那整个职场岂不乱了套！

有一位叶小姐，在一家公司工作十年了，绝对是元老级别的，突然间身边很多朋友都劝她换个工作环境。俗话说：人挪活树挪死。叶小姐觉得这话有道理，自己在这家公司也刚好做到瓶颈阶段，于是她也想要换一家公司，哪怕薪资待遇没有现在好。

经过几轮面试，叶小姐很快就新的公司上班了。但是仅过了半个月，叶小姐就又想换一家公司了，原因是目前这家公司制度太苛刻，员工保险体系也不完善。这个时候我们不免要问叶小姐，入职之前为什么没有考虑到这些，为什么没有提出疑义呢？叶小姐只是想换个环境就盲目跳槽，这对她自己、对现在的雇主来说都是一种很不负责任的做法。她在短时间内这样频繁离职跳槽，之后的雇主会认为她对公司的忠诚度不高，而她现在的雇主则会认为她不够沉稳和踏实。

所以，不是每个人都适合跳槽，不是每个人都一定要跳槽的！如果眼前的工作符合你的职业兴趣，有良好的空间和待遇，请珍惜现在的工作，感恩你的公司，不要等到失去的时候才追悔莫及！

除了盲目跳槽外，还有一个跳槽的误区就是职场人总是以为应该从小公司往大公司跳。很多人都认为，既然选择跳槽，那么准备跳进去的这家公司一定要比现在这家公司规模更大，实力更雄厚。这个思路无可厚非，也合情合理，但是在实际的职场中，却不见得完全正确。

跳槽的根本，不是那些外在的因素，而是在于自身的发展。我们看一个从小公司跳到大公司的例子，今年40岁的陈先生之前是国内一家二级证券公司某营业部的总经理，他一直想到一家一级证券公司工作。经过努

力，陈先生最后去了一家一级证券的某个大型营业部。虽说职位还是总经理，但是陈先生倍感压抑，力不从心。因为他的人脉都在南方（现在这家公司的营业部一开始想借他来拓展一下南方市场，而现在又决定还是继续开发和巩固北方市场），客户资源虽然带过来一些，但是总得有个适应过程，加上这是大公司，方方面面的培训、学习很多，尤其是英语和电脑操作，陈先生以前就缺乏这方面的操作技能，现在问题就暴露出来了。既然是大公司，提供优厚的薪资，那么对你的要求肯定也是成正比的，但陈先生有些跟不上节拍。现在这家公司的营业部之所以会聘用他，主要是因为陈先生在业内拥有丰富的客户群，而现在这些优势由于公司的战略发生改变而变得没有优势可言了。在这样的情况下，陈先生半年后选择了离职。

再举一个正面的例子，今年45岁的吴先生是一家大型证券公司的投行部负责人，管理着全国十七个营业部的工作。按理说，这是很多人都无比羡慕的，可是吴先生却选择了跳槽，去了一家小一点的证券公司。这在外人看来是不可思议的，但如果你了解其中的原委，便会深感于吴先生高深的跳槽智慧。原来这家大证券公司各方面待遇的确都不错，吴先生在这里实现了他的很多人生价值。但是，随着工作量的增大和工作节奏的加快，他越来越难以照顾自己的家庭，事业有成了，但是家庭的温暖似乎离他越来越远，所以他才萌生了到一家小证券公司工作的想法，为的就是时间充裕一些，毕竟天伦之乐才是无价之宝。吴先生这种跳槽就是很理性的跳槽，这才是真正的“跳并快乐着”。

“人往高处走”的“高”有时候并不是指所谓的大公司和高薪资，而是你心里面的一个高度，心里面想要的一个结果。所以，有时候“宁做鸡头不做凤尾”也是一种不错的选择！

跳槽的资本和态度

面对职业生涯的十字路口，职场危机面前很多人都在谋划跳槽，但是又有多少人去考量过自己跳槽的资本呢？换句话说就是：你拿什么去跳槽？是丰富的工作经历，丰富的客户资源，骄人的战绩，还是广阔的人脉？

有跳槽打算的职场人士最好在跳槽前将上述罗列的几点反复思考一下，想想自己具备几点。如果你一点也不具备，那么还是放弃跳槽的念头吧。雇主选择优秀的人才，有时会花费不菲的佣金通过猎头公司取得。他们对于人才的要求是很高的，如果你是人才，但上述的几点你又不具备，那么你拿什么去打动对方？所以，职场人士在考虑跳槽的时候，先认真考虑一下自己的跳槽资本，不要走了弯路，走了不该走的路。

每个职场人都可能会面临“跳槽”，但是跳槽一定要审时度势、结合实际来作选择，不要盲目，不要主观。当你真的到了非跳槽不可且具备了跳槽的资本的时候，那就鼓起勇气，勇敢自信地跳槽，这样才会跳得更高、更远。

在外资企业供职的蒋小姐毫不犹豫地去年的年终奖里拨出 8000 元，报名参加了一个外语研习班。“看到一个个同事年后都跳槽到了发展前景更好的企业，觉得压力真的挺大的。再说，不为跳槽，学学外语积累一下自己的资本对自己将来也有好处。”蒋小姐说。七成半职场人压力大，像蒋小姐这样自掏腰包“充电”的职场人不在少数。某网站公布的一份名为“今年你充电了吗？”的职场人士深造及公司激励制度的调查报告显示，七成以上的职场人士会自行为培训费用买单，而促使职场人士如此积极主动“充电”的主要原因就是来自职场的压力。本次面对全国职场人士的调查结果显示，有近五成被调查者认为“充电”的首要原因是为了替自己

升值积累资质，为跳槽寻求更好的职业机会；有 26%的人认为是职场竞争压力，不进则退；12%的职场人士是因为本职工作需要；还有近10%的人是为了将来创业做准备；只有 3.25%的人是因为个人兴趣，乐此不疲地学习；还有 0.72%是为了出国。可见，面对激烈的职场竞争，超过七成半的职员缺乏职业安全感，并希望通过“充电”来充实自己，寻找更好的机会和平台。

一位在日企做销售的李小姐告诉记者，他们企业每年都会安排一定的培训，但她还是觉得竞争压力很大，于是自己掏钱在双休日里学管理学。“我也不知道学这个将来有没有用，但我觉得只要在‘充电’，心里就踏实许多，这应该也是一种缓解压力的方式吧。”想“充电”的人不少，可真正去做的人也不是太多。尽管调查显示，有九成职场人意识到在工作之余参加培训十分必要，但真正行动起来的并不太多，实际上只有近四成的人在 3 年以内参加过工作以外的职场培训，参加了 3 次以上的更是不到一成。人力资源专家解释说，绝大多数人没有积极行动起来是因为没有找到合适的学习方式，并把“充电”与集中培训画等号。其实“充电”有多种形式，自学、利用网络学习、上培训班和在工作中学习都不失为好的渠道，关键是选择一种最适合自己，并且能够坚持下来的方式。现在大多数职场人士都为本职工作忙碌着，使得大家没有充分的时间和精力去学校或专业的培训机构学习。

事实上，造成职场人“充电”行动困难，一些企业的因素同样不可忽略。调查显示，有 73%的职场人士要由自己来负担充电培训的全部费用，只有两成左右的被调查者所在的公司是报销或是与个人共同承担“充电”培训费用的。受访者所在企业中，有六成没有建立充电培训的激励机制，只有15.5%的公司有面向所有员工的学习培训机制，有 22.74%是只有公司高层才能享受相关的制度。所以有近四成的被访者在调查中表示希望公司能定期提供相关的培训，有近两成的被访者希望公司能承担员工的部分

或者全部的培训费用，15.88%的人希望能提供出国留学的机会，还有近一成半的人仅希望公司能营造一个学习气氛或是上司的鼓励。针对这一调查结果，人力资源专家指出，职场激励制度是现代企业倡导科学管理的重要手段之一，企业应予以足够的重视。在知识经济时代，知识的更新速度惊人，企业对人才的要求也就更高。IT、金融、制造、快速消费等行业，更需要建立合理的培训机制，在为员工营造活力向上的学习氛围的同时也能为企业提升人才的竞争力。近年来，在中国的一些企业中，已经出现了研究和推广学习型组织的热潮，但与国外一些企业相比还有一定差距。

据悉，美国排名前 25 名的企业，已有 20 家按照学习型组织的模式进行了改进。微软这个跨时代的著名企业的成功秘诀就是倾向于建立学习型组织。这种学习型组织的改造方式，将来也有望成为中国企业发展的又一趋势。近日，全国物价涨声一片，楼价涨、肉价涨、菜价涨。依着连带关系，许多商务楼旁的午餐价格也跟着水涨船高，令许多职场白领头痛不已。每天的用餐时间，餐馆里经常能听到此起彼伏的感慨：什么都涨，就是工资不涨！加薪从来都是职场人士最实在的愿望，尤其是现在物价上涨的形势下，职场人士对加薪更是翘首企盼、心急如焚。据向阳生涯职业咨询机构多年咨询案例的统计表明：75%以上的职场人士都会过分追求眼前的薪资提升，而不知“加薪”还有很多方式、方法可寻。当加薪成为一种遥不可及的奢望时，当“加班没有加班费”悄然变成职场潜规则时，当老板放言“你的辛苦我知道，想要加薪办不到”时，我们要予以怎样的反击，让老板不得不给你加薪，或在加薪时能首先想到的是你。向阳生涯职业咨询机构的分析数据表明，72%的职场人寻求高薪是他们跳槽的主要原因之一。跳槽成了加薪的一个手段，只不过在运用这个手段之前，你一定要知道你应该具备的能力。

还有，很多人才一旦决定跳槽，在他的思想意识里，只会充满对下一家公司、下一个岗位的憧憬，而容易忽略现在的工作职责，也就会出现态

度问题。在他们看来，这家公司似乎没有值得他们留恋的了。这就好比一个人马上要买一辆新汽车了，那他就不会再去好好地保养和维护他现在开的这辆了，因为他觉得已经没有必要在这辆即将成为二手车的车身上再做投资了。人才去意已决，而且也物色到了合适的公司与合适的职位，跳槽一触即发。可是，无数的职场经验告诉我们，破罐子破摔是最失理智的做法。今天的人脉有可能会成为明天的贵人，我们也不是绝对没有可能在将来以更好的状态回到原单位做更重要的工作。千万不要忽略了你现在的工作，要继续拿出你的热情认真地做好本职工作，甚至要拿出比之前更高的热情和认真的态度来做，这也是一个人职业道德的良好体现。

王先生之前在一家银行工作，做金融衍生品的开发，因为想要新的发展机会而动了跳槽的念头，并很快付诸实际行动。在经过三轮面试后，新的雇主对王先生的表现很是满意，接下来就是等最后的通知了。与此同时，王先生自己也办理好了离职手续，并满以为可以高枕无忧，于是对于自己在旧雇主这边的工作很不上心，得过且过。就在这个时候，王先生接到了新雇主的电话，新雇主对王先生各方面都很满意，但是有一点，就是觉得王先生工作态度不认真，这是他们不能接受的。王先生很纳闷：“你们怎么知道我是工作态度不认真的人呢？”对方接着说：我们银行的人事部同事恰好认识王先生之前这家雇主的人事部同事，于是随口问了一句，结果对方说：王先生在铁定离职的情况下破罐子破摔，对自己在公司的收尾工作极不负责！

就这样，王先生与即将入职的工作失之交臂，甚至失去了原有的工作，究其原委，不怨别人，只能怪王先生离职时的收尾工作没有做好。所以，跳槽前的准备工作就是更加努力地做好自己的本职工作，不要在最后时刻给公司留下任何不好的印象。

跳槽不光是对资本和态度的考验，也是对一个人心态的考验。一般来讲，人才通过猎头公司跳到新公司后，都会积极主动、热情高涨地工作。

毕竟换了一个全新的环境，自己也必须尽快地融入到新的群体当中，不好好表现是说不过去的。但是，就是这个时候，更要保持良好而平静的心态，千万不要拿自己太当回事，低调做人要时刻谨记。

刘女士是个很有能力的人，曾经在职场上取得过很多骄人的战绩，她本人也经常被媒体采访。后来因为一些原因，她离开之前的公司到了一家新公司。新公司的员工都很年轻，很有活力。刘女士带着一身光环进到这家公司之后，没有出现她想象的同事佩服、下属崇拜的情景。她觉得这些年轻人应该以她为榜样，去奋斗、去拼搏。其实刘女士这样想也没什么不对，毕竟她是个很优秀的人才，这些年轻人确实应该多跟她学习。但是刘女士在工作中慢慢地感觉到，这些年轻人似乎没有把她当回事，没有仰视她的感觉，于是她决定好好给这些年轻人上上课，她经常给同事讲自己曾经的辉煌历史。同事们一开始是有些佩服和崇拜她的，但是后来发现刘女士太高调、太一本正经了，逐渐就反感起来了。长此以往，刘女士的工作就无法按部就班地开展了。刘女士这种情况，就是跳槽后没有摆正自己的心态，致使态度发生了变化。

跳并快乐着

职场跳槽不是闹着玩儿的，每一次跳槽都是一个转折，一个全新的开始，可能会影响你今后几年甚至一生的前途。职场跳槽一定要三思而后行，并掌握一定的方法，让跳槽真正成为你走向更广阔天地的台阶，真正做到跳并快乐着！

想要做到跳并快乐着，首先要做的就是明确自己的跳槽动机和目的。问问自己为什么跳？凭什么跳？能跳到哪儿？当这些问题都有了明

确和满意的答案时，跳槽才是理智的、可行的，才能给自己带来更好的发展的。

职场人千万不要说“我在这个公司干了五年了，应该跳槽换换环境了”，是否跳槽和你干几年没有关系。职场人也千万不要说“我不喜欢现在的工作，所以想跳槽”，如果你没有搞清楚你为什么不喜欢现在的工作，你如何确定跳槽后的工作你会更加喜欢？职场人也不要说“这里人际关系太复杂，所以我想跳槽”，如果你没有处理复杂人际关系的能力，跳到哪里你都会觉得人际关系复杂。

在职业生涯的不同发展阶段，人们通常为不同的原因而跳槽。在第一章的时候我们已经说过了，人容易发生职场危机的阶段有四个，分别是：找不到定位的阶段、企图在人群中脱颖而出的阶段、事业高原的阶段和寻找接班人的阶段。在这四个阶段中，除了最后一个寻找接班人阶段不需要面临跳槽的选择，其他的三个阶段都有可能催生跳槽的想法。下面就让我们对应这三个阶段来看看，职场人为什么容易在面对职场危机的时候选择跳槽。

第一个阶段是找不到定位的阶段。在你刚工作几年以后，可能会禁不住高薪的诱惑而选择另谋高就，特别是你小有成绩又没有得到公司的及时认可，再加上你起薪本来不高，几年来的努力工作让你的本事也长了不少，外边更高薪水的工作有时会唾手可得。你为了薪水跳槽其实无可非议，但你需要考虑新企业的众多非薪水因素是否符合你的期望。另外，你可以跟现在的老板沟通看看是否能在本公司找到上升的机会，能够不跳槽就体现自身的价值当然是上策，除非你跳槽是有其他方面的考虑。

第二个阶段是企图在人群中脱颖而出的阶段。这个时候一个职场人在职场上已经做了5～10年了，并且做得不错，你通常可以拿到比较理想的薪水，这时如果你还有更高的要求，而你的职业生涯又出现了天花板现象，跳槽就是很自然的选择。为更好的发展空间而跳槽是有一定职业能力

的中年职场人士的常见选择，但对于刚入职没多久的青年人，张嘴就说是为了更多的发展空间而跳槽，其实是没有什么资格的。

最后一个阶段是事业高原期的阶段，这个时候你作为职场人在职场上奋斗了十几年后什么都不少，薪水不差，职位不低，但在这家企业工作就是不开心，你可能想自立门户，也可能想选择跳槽，但这时你重新选择东家的主要原因可能是因为企业文化。在职业生涯发展到这个阶段，如果你骨子里不认同这个企业的文化，你终将选择离开，除非你没有这个能力。

以上几个阶段容易跳槽是情有可原的，毕竟这几个阶段也是职场危机频发的阶段。但是，职场人如果选择跳槽就一定要明确自己处在哪个阶段？为什么要跳槽？如果你能回答上来，就可以开始深思熟虑的规划了。而如果你的行动是盲目的，其结果就是不可控的，运气好可能会有意外收获，如果运气不好就可能陷入职业的低谷。相信每个人都不愿意将自己的职业生涯交给运气，那么，就让我们再问问自己：“我凭什么跳？”

如果跳槽可以有更高的薪水，谁不想？如果跳槽能有更大的发展空间，谁不想？如果跳槽能找到自己认同的企业文化，谁不想？问题是：你凭什么跳槽？你可以说凭自信、凭激情、凭兴趣、凭经验、凭学历等，但这些其实都不足为凭。在职场中生存是需要用职场人的价值说话的，具备良好的资本才能帮助你跳到一家更好的企业。否则你可以成功跳槽，但不代表跳槽成功，就是说你跳槽的结果可能还不如跳槽之前。

跳槽首先凭的是你的业绩。无论你对现在的工作多么不感兴趣，无论你现在的这家企业多么不好，无论你的老板对你多么不好，这些都不是你没有做好现在工作的理由。也就是说，如果你没有做好现在这份工作，没有人会相信你一定能做好下一份工作。没有你现在岗位的业绩支撑，你在接受新企业老板面试时将是苍白无力的。如果你运气好，能蒙过新老板这关，也不代表你跳槽成功，因为跟着这样一位没有辨别能力的老板对你未来的职业发展也未必是好事。

跳槽其次凭的是你的信誉。无论你多么有能力，一家好的企业是不愿意接受一个信誉有问题的员工的。这种信誉标准不一定是你做了什么严重的坏事，它可以小到生活中的各种各样的琐事。比如，你明明面试时迟到了还为自己寻找借口，明明对某一项目一知半解却对你在其中的表现夸大其词，明明是考官要看你是否认识到自己的弱点，你却对原来公司滔滔不绝地进行负面评论……这些细枝末节就已足够看出你的个人信誉了，如果你平时没有修炼好自己的信誉，到现场时是难以伪装的。

跳槽最后凭的是你的人际关系。无论你是否承认，你经常和什么人在一起在某种程度上决定了你的跳槽能力。如果平时没有融入社会的大职场之中，没有建立自己的事业圈和人脉圈，你很难有大局思维观念。如果你除了公司内的工作范围，基本不和外界交往，你的本职工作也不容易有什么突破，这样即使世界上到处是伯乐，他们也看不到你的存在，如果你没有人际网络，即使你毛遂自荐，也没有人愿意相信你。

当职场人知道自己的跳槽动机，也具备跳槽资本的时候，跳到哪里又是一个不容易回答的问题。有人说我就是要来北京工作，为什么呢？因为北京是首都，所以有很多发展机会。其实大西北同样有很多机会，关键是哪里有机会是属于你的？你在那里更容易发挥你的个人优势？除此以外，还要想一想你要跳到哪个行业？你为什么要进入这个行业？如果你还没有想到跳槽要跨地域和跨行业的话，至少证明你对跳槽动机考虑还不够周全。如果你计划得好，来到不同地区和进入不同行业就可以给你的职业生涯带来质的飞跃，当然，前提是你如何选择、如何规划你的职业生涯轨迹。这时你的选择除了要考虑地区的经济环境与行业特点，还需要考虑你个人职业兴趣、家庭生活的安排等综合因素。

职场经验有个积累的过程，我们登录各大招聘网站，在应聘需求上最常见的一条就是“3年工作经验”、“5年工作经验”等。职场跳槽通常有不成文的规定，就是“换行不换岗，换岗不换行”，这是为了保证自己在一

个领域持续的积累在一定程度上能最好地保存和提升自己的身价。明确这一点之后，跳槽就可以进入选择公司的阶段了。你想跳槽到哪一家公司，你必须足够具体地了解每一家目标公司的实际情况，公司没有选择好，跳槽同样会让你在职场大走弯路，让你悔不该当初。如果你找不到一家合适的目标公司，那是你还不知道自己为什么要跳槽；如果你找到了很多理想的公司，但就是没有办法进去，那是你自己的跳槽资本还不够；如果你不知道理想的公司在哪座城市、在什么行业，那是你还没想好自己究竟要不要换城市和岗位。

如果你是长期打算，你不能只看未来公司给你多少薪水，你更需要了解它的企业文化和你未来在这里的发展平台有多宽广。这里的公司有外企、国企、民企等。外企又有欧美资企业、韩资企业、日资企业、港台企业等，欧美企业又可以再分为大企业和中小企业。这里面不同类型的企业往往有其不同的自身规律。比如对于外企，它在中国的发展战略在很大程度上决定了你的职业生涯前景；而对于国企，不断的积累就是你不得不面对的问题了。

职场中跳槽如何跳得好，跳得快乐，需要计划好跳槽的时间表。当然，有时机会的降临不是你能计划的。但在真正机会降临之前，你完全可以计划你的跳槽时间，如果你很有实力，在业内很有知名度，什么时候跳槽或者不跳槽基本可以由你自己掌控。如果你很没有那么大本事，你其实不应该草率跳槽，如果选择跳槽，必须先有明确合理的目的性，然后做好充分的准备和规划。应该特别注意的是，职场人绝对不能因为跳槽而跳槽。很多时候不跳槽而专心做好你目前的工作已经是你最好的选择了，只是你身在其中不知道而已。过度频繁的跳槽会让你的职业生涯越来越艰难。因为你一旦形成了跳槽的习惯，你遇到问题首先不是去想办法解决，而是第一时间想到要逃避现实，跳槽的结果通常是帮你解决了一个问题，然后又带来一个新的问题。一般来讲，年纪越大对跳槽越应该谨慎，即使

一个职场人还很年轻，频繁跳槽也没有什么好处。如果觉得必须要跳槽，那么记住一点，千万不要先辞职，然后再去寻找新的工作，这样你的身价会大打折扣，很可能让你很长时间内找不到理想的工作。骑驴找马不但对自己的一份保障，也是让自己更好地走入下家的体面方法。至少新雇主会知道，你不是没有去处的流浪儿童，你只是相信他们，想有更好的发展。

规划好整个跳槽大计后，最后的一步就是跳了。怎样跳槽每个人都应该有最合适自己的方法。跳槽有科学的一面，也有艺术的一面，也许在你不经意的时候改变你命运的机会就会降临。当然，有时你也会苦苦追求，但就是不见机会的影子。在信息如此发达的当今社会，如果你真的工作出色，跳槽机会是不难寻找的，所以如果你找不到合适的机会跳槽，那就安心做好你现在的工作吧！

首先是锁定目标，既然你认定了自己要跳槽，也知道自己需要什么，那么你就应该分析哪些公司能够满足你的需要。这里的锁定目标是指你最期望加盟的公司，并且这个公司也存在让你加盟的机会，你必须对目标企业是否能给你需要的机会有一个基本的判断。有了目标以后，你还需要做两件事，一就是需要详细了解目标公司的情况，包括公司战略、文化、产品、竞争对手、组织结构等；二是分析自己的能力在目标公司里要如何发挥，其中也包括如何让对方能接受你本人。

在你向对方表明加盟意图或准备考虑对方的加盟邀请之前，你需要仔细计算一下你的跳槽成本。比如你的辞职将使你损失多少福利？为了跳槽你是否需要搬家费？到新地方你是否需要住房补贴和交通补贴？

成本核算之后没有问题就可以接受了，接下来就是面试。面试谈判的重点应该是新工作机会的适合性，也就是你是否有能力为新雇主创造价值。面试的过程中，如果对方没有提起，你就不必先提出薪酬方面的要求，如果对方开始对你印象不错，通常会主动问到工资待遇问题，这时候

你就可以具体地提出自己的要求。面试谈判的内容需要事先有所准备并从长远考虑，这是跳槽环节中比较重要的部分，将在一定程度上决定跳槽的成败。

当跳槽基本谈定之后，你需要书面确认两件事：第一件是新单位给你的书面录用通知，你如果觉得书面邀请与你所理解的有出入，这时你可以和对方沟通，如果没有问题你可以签字确认。第二件事就是写辞职报告，并对老公司这么多年对你的培养表示感谢。这件事是一定要做的，它不仅能体现你的职业素质，也能很好地为自己留条后路。所谓“买卖散了仁义在”，也许将来你有更多能力的时候，你还会有可能跳槽，那时候再回到原单位成了最好的选择也说不定。对原公司表示感谢和妥善交接，站好最后一班岗，这是一个职场人在职场发展中最基本的职业操守之一。职场人应该尽最大的努力善始善终，如果因为公司一时没有接替你的人或接替你的人经验不足时，你有必要出于对公司负责而晚走几个星期，这时你应立即与新雇主沟通，争取多给你一些交接时间。通常情况下，新公司都会通情达理的，因为一个有职业道德的员工也是他们所喜欢的。

总而言之，职场人在“跳槽”的时候必须正视“跳槽”，该跳的时候一定不要错过机会，不该跳的时候也不要贸然行事。还是那句老话：适合自己的才是最好的！只有适合自己，再加上自己的能力、规划，最后才能把跳槽变成一次“登基大典”，让自己跳并快乐着！

第十一章

积累人品，远离危机

办公室里，能否处理好与同事的关系，会直接影响你的工作。许多人处事很懂得技巧，他们在与同事的交往中不用花言巧语，却能赢得大多数人的喜爱。这些人有很强的号召力，却总是态度谦逊，做事从容，应对得体，从不感情用事。其实，说起来这也没有什么太多的秘诀，只是他们遵循了保持良好同事关系的原则，掌握了与人良好沟通的技巧。

在我们的工作环境中，建立良好的人际关系，得到大家的尊重，无疑对自己的生存和发展有着极大的帮助，而且有一个愉快的工作氛围，可以使忘记工作的单调和疲倦，也使我们对生活抱有一个美好的心态。遗憾的是，我们常常听到不少人对怎样处理好办公室里的人际关系感到棘手，抱怨甚多。其实，只要我们为人正直，用心并努力，做个受人喜爱的同事并不是很难的事。

同事之间的沟通就是通过减少对抗、克服内耗、解决矛盾来求得个体与群体的相对稳定与和谐发展。据调查，在办公室里，大约要将60%以上的时间和精力用来处理各种复杂的人际关系。这就表明，能否较好地掌握协调人际关系的艺术，往往是一个人能否成功的重要因素。同在一个办公

室，同事关系是非常重要的。关系融洽，心情就舒畅；关系不和，对工作和精神上都是难以忍受的压力，甚至变成一种折磨。

良好的人际关系是以互相帮助为前提的，办事讲究方法，做自己的事同时也为同事提供便利是磨合同事关系最好的润滑剂。比如，懂电脑的人帮同事处理一下手到擒来的电脑故障，帮助公司推荐招聘人选等，不费什么精力却很容易拉近同事之间的关系。“勿以小事而不为”是处理同事关系的原则。比如，公司财务报销，你先知道了或者已经领了，却一声不响地坐在那里，像没事似的，也不向大家通报一下，这样几次下来，别人自然会有想法，如此下去，彼此的关系就不和谐了。

给同事一个好印象

初涉职场，没有经验是很正常的，怎样才能让自己迅速摆脱“愣头青”的形象，和周围同事、领导融洽关系，并且又能充分显示自己的能力，为自己今后的发展打造一个良好的开端呢？这里面其实有不少为人处世的小技巧，如果能巧妙地将其融合到日常工作中去，无疑是一个让自己人气大增的好方法。

对于如何在入职初期给同事一个好印象，职业顾问给出了以下建议。

1. 穿着要大方得体

不同性质的单位，服饰仪表有着不同的审美标准和习惯。新进公司的人要根据工作性质、职位选择适宜的服装，以整洁、大方、顺应大潮流为

好，不要穿过于时尚或过于休闲的服装，相对保守正规一些的服装会给人留下好感。

2. 言谈举止要符合公司形象

得体的言谈举止应该表现得亲切、热情、有礼貌、有理智、讲道德、讲信用。待人接物中，一方面要切忌“傲气”，另一方面也要避免过于“谦卑”，应注意不要过于随便。职场人需要根据自己所处的行业和公司来打扮自己，让自己符合公司的标准和形象。

3. 尽快了解公司文化

每个公司都有自己的发展史和企业精神，都有一些成文或不成文的规矩，平时要抓紧时间多翻阅公司的一些材料，多注意观察，会使你少犯错误，少出纰漏。

4. 尊重同事，虚心求教

刚到公司，所有的工作对你来说都是陌生的，因此多向同事求教是快速进步的方式。要有一种从零做起的心态，放下架子，尊重同事，不论对方年龄大小，只要比你先来公司，都是你的老师，你只有虚心请教，不断学习加上埋头苦干。

5. 上下班要遵守时间

刚刚上班，早点儿来，晚点儿走，不要轻易为私事请假。主动干一些

诸如打水、扫地、整理内务的活，这是每个新上岗的人员都应做的事情。

6. 工作要紧张并且有序

工作刚开始，工作量往往不大，不能坐在那里发呆，要设法使自己忙碌起来。比如翻阅有关的文件和档案资料，搜集整理一些有关资料等。至于领导交办的工作，自然应尽心尽力，力争高效率、高质量地完成。

7. 跳出部门的框架去思考问题

从公司老板的角度去考虑那些真正与公司整体业务相关的内容，设想你若是公司的老板，你会怎么做。

8. 为其他同事做些事

如打印资料、填写简单表格等，既给人留下勤快的印象，又易于融入同事圈中，得到大家的帮助和提携。

9. 努力做好自己的工作

初为上班族，对于老板或同事交办的每一件事，不管大小，都要尽力克服困难，力求在最短时间内尽善尽美地完成。只有做好每一件事，才能取得领导、同事的好感与信任。

我们不断强调职场中要先做好自己，因为这是你开展工作所必需的基础。一个职场人做好了自已，人缘和发展也就会随之而来。

曾经有一个记者在家写稿时，他四岁的儿子吵着要他陪。记者很烦，就将一本杂志的封底撕碎，对他儿子说：“你先将这上面的世界地图拼完整，爸爸就陪你玩。”过了不到五分钟，儿子又来拖他的手说：“爸爸我拼好了，陪我玩！”

记者很生气：“小孩子要玩是可以理解的，但如果说谎话就不好了。怎么可能这么快就拼好世界地图！”

儿子非常委屈：“可是我真的拼好了呀！”

记者一看，果然如此：不会吧？家里出现了神童？他非常好奇地问：“你是怎么做到的？”

儿子说：“世界地图的背面是一个人的头像。我反过来拼，只要这个人好了，世界就完整了。”所以说，在职场里，我们做事先做人，做人做好了，职业发展也就好了。

“四维”人际关系法则

人际关系是职业生涯中一个非常重要的课题，特别是对大企业的职业人士来说，良好的人际关系是舒心工作、安心生活的必要条件。在工作中，我们会面临着不同的人，而在工作中我们应该如何处理好人际关系呢？

在公司，建立良好的人际关系需要按照不同的方式、方法与不同的人相处，这里面包括上司、同事、朋友和竞争对手。我们每天的职场生活都在这四种人所形成的社交范围之内。

在任何一个公司，任何一个上司（包括部门主管、项目经理、管理代表），做到这个职位上，肯定有他的过人之处。他们丰富的工作经验和待人处世的方法，都是值得我们学习借鉴的，我们应该尊重他们精彩的过去和骄人的业绩。但每一个上司都不是完美的，所以工作中，唯上司命令

是从并无必要。偶尔可以试着给上司提点小意见，让上司心悦诚服地接纳你的观点，在互相尊重的氛围里，有礼有节有分寸地讨论，这不失为一个和上司拉近距离的方法。

对同事要多些理解和支持。在办公室里上班，与同事相处得久了，对彼此之间的兴趣爱好、生活状态，都有了一定的了解。作为同事，我们没有理由苛求人家为自己尽忠效力。在发生误解和争执的时候，一定要换个角度，站在对方的立场上为人家想想，理解一下人家的处境，千万别情绪化，把人家的隐私抖出来。任何背后议论和指桑骂槐，最终都会在贬低对方的过程中破坏自己的形象，受到旁人的抵触。同时，对工作要拥有诚挚的热情，对同事则必须选择慎重地支持。支持意味着接纳别人的观点和思想，而一味地支持只能导致盲从，也会滋生拉帮结派的嫌疑，影响公司决策层的信任。

公司很多要好的同事，我们可以称之为职场里的朋友。对朋友要善交际，勤联络。俗话说：树挪死，人挪活。在现代社会竞争激烈，铁饭碗不复存在，一个人很少会在同一个单位终其一生。所以，多交一些朋友很有必要，所谓朋友多了路好走。因此，空闲的时候给朋友打个电话、写封信、发个电子邮件，哪怕是片言只语，朋友也会心存感激，这比邀上大伙撮一顿更有意义。

在职场生活中，处处都有竞争对手。许多人对竞争者四处设防，更有甚者，还会在背后“插上一刀，踩上一脚”。这种极端做法只会拉大彼此间的隔阂，制造紧张气氛，对工作无疑是百害无益。其实，在一个整体里，每个人的工作都很重要，任何人都有可爱的闪光之处。当你超越对手时，没必要蔑视人家，因为别人也在寻求上进；当人家在你上面时，你也不必存心添乱找茬，因为工作是大家团结一致的结果，一个都不能少。无论对手如何使你难堪，千万别跟他较劲，轻轻地露齿微笑，先静下心来干好手中的工作吧！说不定他仍在原地怨气，你已完成出色的业绩。露齿一

笑，既有大度宽容的风范，又有一个豁达的好心情，还会担心败北吗？说不定对手早已在心里向你投降了。

人缘好，工作差不了

好人缘是职场人士成功的必备因素之一。因为人缘好，你认识的人越多，事情就越好办。所以，不仅要与办公室内的同事搞好关系，还要编织好外围的社交网络，诸如同学、邻居等，这些人也能在关键时刻伸出援助之手，帮你一把。

一位朋友在坐火车时，和邻座的一个人聊了起来。这个人过去是律师，后来逐渐厌倦这一行，辞职后自己开办了一家公司，现在这家公司发展得非常红火，他们聊得很投机。到目的地后，他们匆匆交换了名片，朋友顺便也要了那个人的家庭住址和电话。过了几个月后，朋友所在的单位倒闭，他也就失业了，工作找了几个月仍无着落，他非常着急。有一天，他忽然想起了那位在火车上遇到的人，于是就给他打电话，说明了自己的情况，问那里有没有适合自己的岗位。虽然那个人的公司目前不缺人，但是给这位朋友介绍了另一家公司，让他去面试。就这样，他找到了新的工作。

由这个例子可以看出，良好的人际关系会在你意想不到的时候帮上大忙。因此，我们一定要努力拓展自己的人际关系，多结识一些人，在某些特定的时刻，这些人都是你的贵人。

一个真正的人际关系高手，不仅能够识人、认人、通晓人际关系理论，而且还能活用这些知识，在日常生活中与人和睦相处。

同学关系对很多人来说也是非常珍贵的。学校生活是人生一段美好

的时光，不论小学、中学、大学，每一段都让我们回味无穷。工作之后，各个时期的同学散落在各处，在不同的领域拼搏，同学聚会时，那些比我们早成功的人就会很有可能成为我们事业发展的贵人。

邻居间“低头不见抬头见”，多少有一些接触，因为住得近，处在同样的生活环境中，难免会发生联系。你对我好，我自然也对你好，中国人讲求礼尚往来，一来二去，关系熟了，也就成了朋友。俗语说远亲不如近邻。这种关系更容易取得信任，相处时，不仅可以分享邻居的亲属关系资源，也可以分享邻居的朋友资源。

通过业务上交流，使业务关系成为朋友也是很常见的事情，生产商和原料供应商，客户和银行等都属于业务关系方面的朋友。

同这些业务人员的关系好了，也能增强你在公司中的地位。例如，你与公司的一个大客户关系很好，那么在与这个客户发生业务关系时，公司可能就会把你派上去，这种关系上的朋友，往往是你帮我，我帮你，在各自的业务领域中都得到发展与成长。

无论你在哪个公司工作，一定会有一个顶头上司（除非你自己是大老板），你的大部分工作都是和老板共事，你和老板的关系越好，你的机会也就越多，要出人头地也就越容易。因此，在工作方面，一定要好好地进行交流、磋商。另外，要尽量和老板建立一种私人的友好关系，在工作之余，多向他说一些自己对事情的看法，工作以外的生活等，让老板更了解你。还要积极地参加公司举办的各种活动，如旅游、宴会等。在这样的场合下，你会发现平时极其威严的上司现在变得更易于接近了，这时的交流比较容易进行，非常有利于和上司建立良好的人际关系。

人生旅途中有两大考验，一是找到可以培养长远关系的对象，二是培养这种关系，使其茁壮成长。建立关系，培养关系，是迈向成功人生的关键。重要的是，你的这份心思要用对人，也就是找到能给你支持和鼓励的好伙伴。他们乐于见你出人头地，愿意帮你实现梦想，这种人才是你真正

的朋友。无数的例子告诉我们一个有趣的事实：人缘好的员工，其工作总是差不了的！

职场友谊的“禁区”

要想在职场中游刃有余，仅靠自己个人形象的好坏以及个人工作成绩的优劣，是完全不够的！在注重个人内外兼修的同时，还应该善于经营人际关系，注意为人的口碑，确保自己可以在与同事的交往中游刃有余。职场友谊是一个容易被人忽略的因素，在关键时候，却可以给职业人士一个成功的支点！

但是，这个支点毕竟有别于同窗或老乡，这份友谊需要你小心地维护，不可以触及“禁区”。下面我们就来看看职场友谊都有哪些“禁区”。

1. 不要泄露同事的个人隐私

同事的个人秘密，当然就是带着些不可告人或者不愿让其他人知道的隐情，要是同事能将自己的隐私信息告诉你，那只能说明同事对你足够信任的，你们之间的友谊肯定要超出别人一截，否则对方不会将自己的私密向你全盘托出。要是对方同时在别人口中听到了自己的秘密被公开曝光，不用说，对方肯定认为是你出卖了她。被出卖的同事肯定会在心里不止千遍地骂你，并为以前付出的友谊和信任感到后悔。因此，不随意泄露个人隐私是巩固职业友情的基本要求。如果这一点做不好，恐怕就没有哪个同事敢和你推心置腹地交往了。

2. 不要让爱情“挡”住自己的道路

Lily和Lucy是一对无话不谈的好姐妹，两人自工作以来，一直住在同一宿舍，每天一起上班、一起下班，几乎到了形影不离的地步。一次偶然的机，Lily和Lucy接触到一个各方面条件优越、长得非常帅气的男人，她们几乎在同一时间，对这个男人产生了好感。为了能和这位帅哥走得更近，Lily和Lucy突然都像变了另一个人似的，她们不再形影不离，而是单独行动。后来，两人为了此事，弄得反目成仇，多年的感情就此烟消云散。显然，爱情“挡住”了两人的友情，从她们同时喜欢上这个帅哥开始，其实就宣布了她们多年的情谊开始走向决裂。

因此，作为职业女性的你，最好独自去处理自己的情感生活，在爱情还没有成熟前，即使最亲密的朋友，也不要拖着一起去约会。否则，爱情将会成为友情的“绊脚石”。

3. 闲聊也应有个底线

在办公之余，同事之间相互在闲聊是一件很正常的事情；而许多人，特别是男同事在闲聊时，多半是为了在同事面前炫耀自己的知识面广，同时向其他同事传递这样一个信息：你们熟悉的，我也熟悉；你们不熟悉的，我也熟悉！其实这些自诩什么都知道的人也不过是懂些皮毛而已，大家只是心照不宣罢了。而作为女性，要是想满足自己的好奇愿望，打破砂锅向对方发问的话，对方马上就会露馅了，这样闲聊的时间自然不会太长。这样不但会扫了大家的兴趣，也会让喜欢神“侃”的同事难堪；相信以后再闲聊的时候，同事们都会有意无意地避开你的。因此，建议各位女性朋友在任何场合闲聊时，不求事事明白，问话适可而止，这样同事们才会乐意接纳你。

4. 远离搬弄是非的纷扰

“为什么他总是和我作对？这家伙真让人烦！”“小王总是和我抬杠，不知道我哪里得罪他了！”办公室里常常会飘出这样的飞短流长。要知道这些飞短流长是职场中的“软刀子”，是一种杀伤性和破坏性很强的武器。这种伤害可以直接作用于人的心灵，它会让受到伤害的人感到非常厌倦不堪。要是你非常热衷于传播一些挑拨离间的流言，至少你不要指望其他同事能热衷于倾听。经常搬弄是非，会让单位的其他同事对你产生一种避之都唯恐不及的感觉。要是到了这种地步，相信你在这个单位的日子也不会太好过了，因为到那时已经没有同事把你当回事了。

5. 低调处理内部纠纷

在长时间的工作过程中，与同事产生一些小矛盾是很正常的，不过在处理这些矛盾的时候，要注意方法，尽量不要让你们之间的矛盾公开激化。办公场所也是公共场所，尽管同事之间会因工作而产生一些小摩擦，不过千万要理性处理摩擦事件，不要表现出盛气凌人的样子，非要和同事做个了断、分个胜负。退一步讲，就算你有理，要是你得理不饶人的话，同事也会对你敬而远之的，觉得你是个不给同事余地、不给他人面子的人，以后也会在心中时刻提防你的，这样你可能会失去一大批同事的支持。此外，被你攻击的同事，将会对你怀恨在心，你的职业生涯就又多了一个“敌人”。

6. 不要随意伸手借钱

在同事们的印象当中，刘强是一个大大咧咧的人，无论是关系很好的

同事还是关系一般的同事，他都能随便开口向他们借钱。有时同事的确身边没带钱，刘强就会当面埋怨同事不够交情，觉得既是同事一场，借点钱还这么困难，原来同事关系也只是表面功夫。而被借钱的同事认为友谊出现了杂质，甚至担心自己的钱借给他会不会有去无回。特别是有一次，刘强没有如期将钱还给同事，同事立即对他产生了反感，认为他作为同事，竟然玩这一招，简直太过分了！而刘强认为自己不能按时还钱，不是他的本意，同事之间遇到点困难，难道不应该伸手相援吗？就是由于随意借钱，而不及时报还钱的毛病，让刘强很快在同事中间失去了人缘。

因此，在万不得已的情况下，我们切忌随意向别人伸手借钱，即使借了钱，也一定要记得及时归还。

7. 牢骚怨言别挂在嘴边

不少人无论在什么环境中工作，总是怒气冲天、牢骚满腹，逢人就大倒苦水。尽管偶尔一些推心置腹的诉苦可以构筑出一点点办公室友情的假象，但是过分地唠叨不停会让周围的同事苦不堪言。也许你自己把发牢骚、倒苦水看做是与同事们真心交流的一种方式，不过过度的牢骚怨言，会让同事们感到既然你对目前工作如此不满，为何不跳槽，去另寻高就呢？

8. 得意之时保持低调

每当自己有工作成绩而受到上司表扬或者提升时，不少人往往会在上司没有宣布的情况下，就在办公室中飘飘然去四下传扬，或者故作神秘地对关系密切的同事细诉。一旦消息传开后，这些人肯定会招同事嫉妒，

眼红心恨，从而引来不必要的麻烦。当然，除了在得意之时不要张扬外，即使在失意的时候，也不能在公开场合向其他人诉说上司的种种不对，甚至还要牵连其他同事，说他们也犯了同样的错误为什么不被惩罚。要是这样的话，上司不但会厌烦你，同事们对你会更加恼怒，你以后在单位的日子肯定不好过。所以，无论是得意还是失意的时候，都不要过分张扬，否则只能给工作和友谊带来障碍。

9. 不私下里向上司争宠

要是同事当中有人喜好巴结上司，向上司争宠的话，肯定会引起其他同事看不惯而影响同事之间的感情。要是真需要巴结上司的话，应尽量邀多人一起去，而不要在私下做一些见不得人的小动作，让同事怀疑你对友情的忠诚度，甚至还会怀疑你人格有问题。以后同事再和你相处时，就会下意识地提防你，因为他们会担心平常对上司的抱怨会被你出卖，借着献情报之机而爬上领导岗位。一旦你被发现出卖了同事的话，那么不仅你们之间的友情宣告完蛋，就连其他想和你交朋友的人都不敢近靠你了。因此，不私下向上司争宠，也是确保同事之间友谊长久的方式之一。

在办公室中，同事之间存在着合作与竞争的矛盾，在对立和统一中，彼此之间的关系变得十分微妙而复杂。同事之间在利益上竞争，在工作中合作，既不能相互冒犯、相互干预，也不能相互漠视、相互拆台，或者只顾自己而不顾他人。同事之间各有各的一摊工作，既相互独立，又相互依赖，没有人能独自成功。但在利益竞争上，同事之间又表现得非常激烈，互相猜忌、嫉妒、排挤甚至谗伤的现象司空见惯。只要你学会在竞争中合作，就能与同事携手共创“双赢”的局面。

我们不仅要与办公室内的同事搞好关系，还要将视线移出办公室，多

跟不同部门，不同阶层的同事建立亲密而友善的关系。从总机的接线员到总经理的秘书，从总务到财务，都可以有你的朋友。这些“自己人”不仅会让你的工作变得更愉快，做事更轻松，同时还能在你需要的时候伸出援助之手，助你一臂之力。

第十二章

在职场危机中成就自己

21世纪的职场生涯是人才竞争的舞台，我们需要掌握自己的优势来加强自己在职场中的竞争能力。我们要学会如何在最快的速度里将自己的优势与企业之间的鸿沟缩小，成为企业伯乐的千里马。同时，在这些基本要素具备后，我们还要从容应对职场危机，成为职场达人。

经受了职场危机的考验并从危机中走出来的职场达人才是真正的职场王者，只有职场达人才能拥有决定自己职场身价和职场生涯的能力，他们完全意识到自我包装和自我销售的重要性，也深知办公室的中庸之道，经历过无数的职业危机并安然度过。他们知道，要成为职场达人，就不要让职场危机伤害到自己，并要在危急中成就自己。

不可放松的职场危机意识

你已经熬过办公室新人的青涩与无知，你有了十年左右的工作经历，

业务小有成绩且有上升空间，你熟悉工作环境与公司文化氛围相宜，你虽有点诸如血压高、血脂高、血糖高之类的“三高”症状，但身体还算强壮，精力还算充沛。你以为你就可以高枕无忧了吗？

现在的职场藏龙卧虎、新人辈出，必须时刻保持一种竞争的理念和竞争的态势，以适应职场永远的变化。千万不要认为，打拼一段时间之后，就有了“老本”，在竞争激烈的当下是没有老本可吃的。在商场，衣服、鞋帽过时了就会被当成处理品。在职场，也是同样的道理。你的技能、知识跟不上别人的时候，你也成了职场处理品，面临种种职业危机。这不是危言耸听，有很多企业的经理在自己的职位上不思进取，到最后落得被取代，灰头土脸离开公司的事情发生。身在职场，要随时保持职场危机意识，避免自己被取代和淘汰。

美国职业专家指出，现在职业半衰期越来越短，所有高薪者若不学习，不到5年就会变成低薪者！就业竞争加剧与证书层次提高是学历、知识折旧的重要原因。据人才市场统计，25周岁以下的从业人员，职业更新人均周期为一年零四个月。当10个人中只有1个人拥有电脑初级证书时，他的优势是明显存在的，而当10个人中已有9个人拥有同一种证书时，那么原有的优势便不复存在。

人才市场最近出现了一种新概念：由原来的认为高学历、高职称就是人才，转向“有需要才是人才”。未来社会只有两种人：一种是忙得要死的人（因为工作和学习），另外一种是找不到工作的人。来自各地人才市场的信息表明，单一技能者想拿高薪越来越难！

科技发展一日千里，市场经济千变万化，人才的需求也随之不断改变。什么行业的知识最容易折旧？有人可能会立即答道：“IT行业！”还有人更危言耸听：在技术、医药、经济管理领域，知识的折旧率每年都在80%左右。

来自人才市场的信息则表明，单一专业的人才最易折旧，比如现在的

人才市场对英语人才的需要已经由原先的纯英语人才转向更青睐法律英语、金融英语等复合型人才。IT行业更是如此，由原先的单一IT人才转向更看重IT+管理、IT+产品研发等复合型IT人才。由此可见外语和计算机已经由原先的专门人才转向为复合人才的必备两大工具。

白领的生活水平相对较高，体力消耗又相对较少，而常有的过量摄食、进零食、吃夜宵等不规律的饮食方式，加之工作中不得不勉强为之的应酬、饮酒过量等因素，扰乱了正常的代谢，使得脂肪肝、痛风等疾病成为高发病。同时，工作压力太大、恋爱感情纠葛、人际关系处理不当等原因，也造成不少人出现抑郁、焦虑的倾向，严重的则已患有抑郁症、焦虑症等。即使不受这些疾病的困扰，进入职场5～10年，衰老的步伐也是任何人都无法阻挡的。你再也没有刚刚开始工作时的精力了，通宵加班，长期出差，这些曾经被你认为是小菜一碟的事，现在只能忘之兴叹了。你的身体也在折旧。

那么，职场人该如何避免职业危机，保鲜和提升自己的价值呢？很多公司选择对核心人员和员工进行培训。培训的投资一般由企业作为人力资源开发的成本开支，但是，在单位不能满足自己时，有心计的白领们早已自掏腰包开始接受“再教育”。工商管理、计算机、财务、英语等都是比较热门的项目，这类培训更多意义上被当成一种“补品”。在以后的职场冲浪中，这些培训将化为各种资格证书，在求职或跳槽时增加自己的分量。有时学历证书反倒排在了后头，随着职场进入了后学历时代，学历之外的“素质训练”将被用来证明你比别人更优秀。

随着知识、技能的折旧速度越来越快，不经常通过培训进行更新，适应性自然越来越差。选择工作是有成本的，如时间、精力、金钱等。而如果把把这些成本投到培训上，选择工作的成本就会降低，因为猎头公司会主动来找你，用人单位会很爽快地要你，原本所在的单位也会尽力挽留你。处在“卖方市场”坐等买家，心里是最踏实的。未来的求职竞争将不再是

知识与专业技能的竞争，而是学习能力的竞争。一个人如果学会了学习，他的前途就会无限光明。

同时，除了知识上的学习，应对职场危机，身体上的维护也必不可少，因为身体是革命的本钱。尽管医生开出了保持身体健康、延缓衰老、预防疾病的药方，比如调整饮食、使三餐正常化、切忌酗酒、适当锻炼、控制体重等。但是人在职场身不由己，这些忠告有几个人能做到呢？有些人把希望寄托在了技术不断进步的美容医学上。美国硅谷的白领员工现在对整容手术非常热衷，原因是一副年轻漂亮的面孔可以帮助她们重新找到工作。随着技术行业日渐疲软，再加上年轻的大学毕业生涌入就业市场，35岁以上的白领失业成了很普遍的事情，于是恢复年轻时的美貌就成了再次就业的必经之路。

一名39岁的女性销售代表说，如果她不做眼部除皱纹和眼袋的手术，恐怕就不会再找到工作。不光是女性，现在越来越多的男性也加入了整容的行列，他们来做一些改善衰老状态，使自己变得更年轻的整容手术，如祛眼袋、鱼尾纹的手术和拉皮除皱纹的手术。他们说：“这使我看上去更有活力，更有竞争力。”适当的改变自己的形象，也不失为一个提升自己价值、避免在职场危机中被淘汰的方法。

危机面前低调做人

有这样一副对联，写得十分有趣，可以说道出了职场危机面前低调做人的真谛。上联是“做杂事兼杂学当杂家杂七杂八尤有趣”，下联是“先爬行后爬坡再爬山爬来爬去终登顶”，横批是“低调做人”。

职场中，低调是隐藏自己的能力不显示出来，表示一种谦虚谨慎的态

度，不张扬。低调的前提是你要有能力，要有足够的内涵。低调做人在职场中总是一种进可攻、退可守的状态，是一种看似平淡，实则高深的处世谋略。

“道有道法，行有行规”，职场里做人也不例外，用平和的心态去对待工作上的人和事，也是符合客观要求的，因为低调做人才是度过职场危机跨进成功之门的钥匙。当职场的时机未成熟时，一定要挺住。人非圣贤，谁都无法甩掉七情六欲，离不开柴米油盐，即使遁入空门，“跳出三界外，不在五行中”，也要“出家人以宽大为怀，善哉！善哉！”不离口。所以，要成就大业，就得分清轻重缓急，大小远近，该舍的就得忍痛割爱，该忍的就得从长计议，从而实现理想，成就大事，创建大业。

羽翼不丰时，要懂得让步。低调做人，往往是赢取对手的帮助，最后不断走向强盛，伸展势力再反过来使对手屈服的一条妙计。任何时候都要低调做人，主动吃亏，要知道山不转水转，也许以后还有合作的机会。若一个人处处不肯吃亏，张扬跋扈、锋芒毕露、妄想日生、骄心日盛，难免会侵害别人的利益，于是便起纷争，四面楚歌，在职场之中又焉有不败之理？

为对手叫好是一种智慧、美德、修养，是我们处世的资本。为对手叫好，是一种谋略，能做到放低姿态为对手叫好的人，他在做人做事上必定会成功。以宽容之心度他人之过，退一步海阔天空，忍一时风平浪静。对于别人的过失，必要的指责无可厚非，但能以博大的胸怀去宽容别人，就会让世界变得更精彩。

职场危机度过之后，功成名就时更要保持平常心。低调做人，高调做事是一种责任，一种气魄，一种精益求精的风格，一种执著追求的精神。所做的哪怕是细小的事、单调的事，也要代表自己的最高水平，体现自己的最好风格，并在做事中提高素质与能力。深藏不露是智谋，过分张扬自己，就会经受更多的风吹雨打，暴露在外的椽子自然要先腐烂。一个人在

职场，如果不合时宜地过分张扬、卖弄，那么不管多么优秀，都难免会遭到明枪暗箭的攻击。

出头的椽子易烂。时常有人稍有名气就到处洋洋得意地自夸，喜欢被别人奉承，这些人迟早会吃亏的。所以在处于被动境地时一定要学会藏锋敛迹、装憨卖乖，千万不要把自己变成对方射击的靶子。“才”大不可气粗，居功不可自傲。不可一世的年羹尧，因为在做人上的无知而落得个可悲的下场。所以，“才”大而不气粗，居功而不自傲，才是职场中面对危机保全自己并不断发展的根本。

《三国演义》中有一段“曹操煮酒论英雄”的故事。当时刘备落难投靠曹操，曹操很真诚地接待了刘备。刘备住在许都，以衣带诏签名后，为防曹操谋害，就在后园种菜，亲自浇灌，以此迷惑曹操，放松对自己的注视。一日，曹操约刘备入府饮酒，谈起以龙状人，议论谁为世之英雄。刘备点遍袁术、袁绍、刘表、孙策、刘璋、张绣、张鲁、韩遂，均被曹操一一贬低。曹操指出英雄的标准——“胸怀大志，腹有良谋，有包藏宇宙之机，吞吐天地之志。”刘备问“谁人当之？”曹操说，只有刘备与他才是。刘备本以韬晦之计栖身许都，被曹操点破是英雄后，竟吓得把匙箸也丢落在地下，恰好当时大雨将到，雷声大作。刘备从容俯拾匙箸，并说“一震之威，乃至于此”，巧妙地将自己的惶乱掩饰过去，从而也避免了一场劫数。刘备在煮酒论英雄的对答中是非常聪明的。

刘备藏而不露，人前不夸张、炫耀、吹牛、自大、装聋作哑，不把自己算进“英雄”之列，这办法是很让人放心的。他的种菜、他的数英雄，至少在表面上收敛了自己的行为。一个人在世上，气焰是不能过于张扬的。

孔子年轻的时候，曾经受教于老子。当时老子曾对他讲：“良贾深藏若虚，君子盛德容貌若愚。”即善于做生意的商人，总是隐藏其宝货，不令人轻易见之；而君子之人，品德高尚，而容貌却显得愚笨。其深意是告

诫人们，过分炫耀自己的能力，将欲望或精力不加节制地滥用，是毫无益处的。

要想先做事，必须先做人。做好了人，才能做事。做人要低调谦虚，做事要高调有信心，事情做好了，低调做人的水平就又上了一个台阶。在面对职场危机的时候，低调比较不容易树敌。如果心情平静，是真的处事低调，处变不惊，这当然是好事。这说明一个人有修养，且懂得忍耐，这类人虽然在短期内看不出什么，但时间长了，一定会做成大事的。

大智若愚，难得糊涂

职场中人应该学会聪明，学会生存之道。但不是学小聪明，小聪明的人能聪明一时而不能聪明一世。大智若愚，表面上糊涂的人，虽不计一时的得失却能聪明一世。明哲保身，始终立于不败之地，在人性的很多领域就是这种现象。

清代的郑板桥在自己奋斗了一生即将离去之时，留下了“难得糊涂”这一名训是不无道理的。在现代的职场，面对职场危机时选择“糊涂”更是一种危机下成就自己的方法。糊涂与清醒是相对应的。清醒意味着理智与理性，人要想在事业的丛林中行走必须保持着清醒的头脑，这样才不至于决策失误，才能更好地实现自己的目标，去和别人竞争，去战胜别人，从而实现自己的利益。那么这样说“糊涂”自然无它的领地了吗？有！尽管很少，所以才难得。

在与上级相处的领域里，糊涂总比聪明好，萧何便是很好的例子。当年与刘邦共打天下的各位有功之臣，都非平庸之辈，而最后皆被刘邦和吕氏疏远和加害，唯有萧何能安度晚年，为何？萧何确实有难得的“糊

涂”。他对一些大事从来都持漠不关心的态度，这样刘、吕便放松了对他的注意，从而聪明地保全了自己。

上级毕竟有他的权力，一旦你表现出的才智超过他，他便有一种不安全感，他不会让你长期这样下去的。可以说这是人性的必然，一旦你是位特聪明的人，你就更应该注意保护自己，不要处处张扬你的聪明和才智，要尽量装得糊涂一点，装得不如你的上司。让他获得一种优越感，让他陶醉于他的成就之中，而你则小事糊涂一点，大事注意一点就行了。这样的糊涂，并非显示出了你的无知，只要能保全自己，还是应该这样的。

职场里自以为聪明的人往往不得善终，而真正大智大慧的人，表面上都似乎有点“愚”。不败人生，“才”不外露。心理学研究表明：人普遍有一种自我优越感，而且一个人的行为和情绪往往与这一优越感有着极大的关联。一旦他意识到自己的可笑、幼稚或愚蠢，那种优越感便会给自我一个爽快的奖赏。反之，优越感由于感到自我的失败，而这失败是对方造成的，因而便会产生一种近乎专横的粗暴，并通过情绪、行为或语言把这种粗暴施加于对方，甚至于是一种不挫败对方绝不罢休的怨恨。

所以，这是一个可怕的阴暗领域。然而，它又是那么普遍地存在在职场的每个角落。作为人的劣根性，它像个幽灵，缠着人类不放。我们看不惯这一可恨的家伙，但却拿它毫无办法。在此之前，我们甚至不知道它的存在，尽管在日常交际中，我们时常感到有某种东西在驾驭着人们的情绪，我们一不小心，它就要煽起对方的怒火与怨恨。更糟的是，有时候我们根本不知道自己做错了什么，因而让对方忽然就对自己冷淡了起来。

约翰·华纳梅克曾说：“有些人不知道，自己总是随身带着一把放大镜，当他们希望时，就用它来看别人的不完美。”其实，“有些人”是多么保守的字眼，华纳梅克对人类社会也太过温和了，因而才显得那么留情面。“别人的不完美”往往给观察者一种高人一等的优越感和满足感，而同时忘记了自己身上也有着同样的不完美。而当我们看到他人的才智，看到

他人的成功时，我们所兴起的就不仅是妒忌，甚至还会因此而对他产生一种毫无来由的厌恨与不屑，当我们看到荧屏上的这类形象时，我们打心底里发出鄙夷的哼声。而此时，我们却多么可笑地暗自认同了自我。“你的愚笨，便是他的骄傲；你的聪明，便是他的耻辱。”

有位智者说，大街上有人骂他，他连头都不回，他根本不想知道骂他的人是谁。人生可以打拼的职场生涯如此短暂和宝贵，要做的事情太多，何必为这种令人不愉快的事情浪费时间呢？

古今中外，凡是能成大事业的人都具有一种优秀的品质，就是能容人所不能容，忍人所不能忍，善于求大同存小异，团结大多数人，大智若愚。他们极有胸怀，豁达而不拘小节，大处着眼而不会目光如豆，从不斤斤计较，纠缠于非原则的琐事。所以他们才能成大事、立大业，使自己成为不平凡的伟人。

不过，要真正做到大智若愚，难得糊涂，也不是简单的事。需要有良好的修养，需要有善解人意的思维方法，需要从对方的角度设身处地地考虑和处理问题。多一些体谅和理解，就会多一些宽容，多一些和谐，多一些友谊。比如，有些人一旦做了官，便容不得下属出半点毛病，动辄捶胸顿足、横眉立目、属下畏之如虎，时间久了，必积怨成仇。想一想天下的事并不是你一人所能包揽的，何必因一点毛病便与人斗气呢？可如若调换一下位置，挨训的人也许就理解了上司的急躁情绪。

成就自己必备的四种能力

职场危机下的员工，不免有激情消失、创意不再、情绪低落、郁郁寡欢的状况出现。这个时候，你是要选择用暴躁和怨气吓跑你的朋友和爱

人，还是好好反省一下自己，找寻突破危机，成就自我的能力呢？

让我们来看看，在职场危机下想要保全自己，进而寻求机遇成就自己所必备的四种能力吧。

1. 勇于突破现状

上班族面对每天的工作，总是会渐渐形成一种习惯，从好的方面来说，这表示对工作逐渐上手，越来越熟练了，碰到各种状况都知道应该如何去处理。但是从另一个角度来看，如果上班族每天面对每一个状况，都是用同一种思考模式、同一种方式来处理，很可能就会成为整个团队向前迈进的障碍。

所以，上班族应该建立自我挑战的习惯，常常自我挑战，别人还没有要求你改变，你自己就已经在那里求新求变了。更何况如果摆在眼前的是职场危机的状况，你就更加需要这种能力了。

2. 敢于追求卓越

卓越的领导很多都是通过后天的努力才取得成功的。而他们在危机面前，仍然不遗余力地创造机会，追求卓越的过程，即使不是领导者的人也都可参考。一个人会成为卓越的领导人，关键是他应是一个有勇气、追求卓越的人，危急情况下也不随便妥协和放弃，不过分自傲，对事物非常执著，并勇气十足地去追求卓越，他当然可能还是失败，但你不能不佩服他的勇气。

3. 让自己与众不同

与众不同，即能独立思考与判断，不人云亦云，不盲信盲从，盲目追随流行，更不要哗众取宠。当然，更不能为了讨好上司、老板、同事而放弃原则或失去立场，更不能不顾真理和正义。

面对职场危机，我们如果总是选择没有声音、没有意见，选择那些不问青红皂白、只站在人多或权力比较大的那一边，的确比较容易过日子。但是尽管短时间内会让你的日子比较好过，却会让你迷失在职场危机里，在未来的日子里陷入更大的困境。

4. 学会懂得去原谅

在工作上，不论是与同事之间或与客户之间都是每天频繁互动的，其中都会有不愉快的事，有的不愉快甚至会造成你的职业危机。当不愉快的事情发生后，不见得能够有机会、有时间去好好处理。于是多数人只好把这些不愉快放在心里面，而且总是忘不了，日积月累、久而久之，我们的工作就会跟着变得很不快乐。

这个时候，原谅别人就成了一种成全自己的救赎，这样做能让你静下心来，走出阴霾，摆脱自己的职场危机。

但原谅别人说起来还容易，真要做起来却是很困难的。通常我们会面临需要原谅别人的状况，就是说那些得罪过我的人、如今落在我手里了。这时候，我是趁机好好报复呢？还是不计前嫌、真心去帮忙呢？因为我们累积了太多的伤心往事在内心深处，潜意识里已经深埋着对这个人的怨恨。原谅他们真的需要极大的勇气和胸襟，说到底，有这种勇气的人最后往往也是朋友最多的人，绝不会是不划算的。

后 记

职场厚黑的本源

所谓“职场中人”，可谓是在夹缝中生存的人。他们对上要听命于上司，受其指使；对下得管理好下属，让他们乐于效劳；对同事还得提防明枪暗箭，挤压倾轧。做人难，做职场人更难。要处理好各种纷繁复杂的关系，更得多长几个心眼儿才行。否则，忙得焦头烂额还吃力不讨好，多方得罪而无立身之地。

作为一个职场人士，职场厚黑学也是一门必修课。你有一套过硬的厚黑本领，自可左右逢源，前途一片光明。身在职场的人们未必都能“厚黑”得起来，有些人终其一生屡受挫折，碌碌无为；有些人则事无不成，业绩辉煌。生活给每个人的机会其实大致相当，关键在于你是否能在舞台上将自己扮演的角色发挥得淋漓尽致。我们这里所说的职场厚黑学，说到底还是给心胸正直的人一个安身立命、保全发展的武器。这并非歪门邪道，更不是提倡排挤同事。

运用厚黑学，在保全自己的同时走好职场路是一种伟大的情商，同时也是一种职场危机的处理艺术，在职场危机面前充分运用职场厚黑学，才能将危机一一化解，达到一个新的高度。一个职场人从进入职场到最后离

开，做到以下几点才是本源。职场厚黑也只有建立在这几点的基础上，职场人才能从容应对职场危机，实现自己的价值，成就自己的事业。

首先，运用职场厚黑学应对职场危机的伊始是要树立生活和工作的目标。这主要是说给刚刚毕业的大学生的，很多刚走向工作岗位的人基本上只是为养活自己，积累一些工作经验，再就是玩命去潇洒，或者当做过渡阶段，抽时间考研。此外，基本上没有太多的生活质量和工作方面的追求，有追求的话也是一些不切实际的想法，比如马上希望公司让自己独立管理一部分工作，拿高额年薪或者自己创业当老板。总而言之，他们的目标处在最为现实和过于理想的两端，普遍缺乏脚踏实地的、切实可行的、有步骤有计划有措施的职业理想和生活目标。所以，职场新人要结合自己的专业特点、兴趣爱好、公司的业务平台来确立自己近期的职业发展目标和生活目标。特别要强调的一点是目标要基于现实又要高于现实，能够稳步推进，阶段见效。

其次，在职场危机中，最根本的做法还是养成做人做事的良好态度和方法。米卢曾经寄语中国足球队的队员们：态度决定一切。相信这句话也适用于各行各业的人，特别是职场新人。每个企业都希望员工能够树立正确的执业观念，在自己、家庭、同事、主管和公司之间的角色上有一个合理、清晰的认识和定位。对待日常琐事、工作分派、同事之间的纠纷、主管的批评等方面有正确的态度、认识观和处理的方法。所以，新人进入公司之后，应该学会察言观色，尽快融入公司，了解公司的管理文化，同时养成良好的职业行为习惯和职业操守，从最基本的做人做事的良好态度和方法开始。

有了目标和方法，职场危机中的职场人还需要树立正确的学习意识，养成良好的学习习惯。管理大师德鲁克曾经说过：在未来，你唯一的竞争优势就是比人学习得快、行动得快。反映在我们当前的时代，就是要求每个职业人树立随时随地学习的观念。职场新人在没有以往师傅传帮带、面

对层出不穷的新情况，而公司的要求越来越“苛刻”的情形，该怎么办呢？唯一能做的就是不断地、快速地学习，从主管身上学，从老员工身上学，从我们的竞争对手、合作伙伴以及客户那里学。学习本身就是一个感觉环境变化、分析问题、整理信息和智慧、付诸行动的一个过程。因此，职场新人一定要放弃“没学过不会，没人教过不会，没有经历过不知道”的传统观念，树立随时、随地、及时学习的意识和观念，养成主动、积极、讲究策略和方法的学习习惯。

最后，在职场危机中一个人一定要自信。自信心作为一种重要的人格品质，它对健康的心理和职场的成功都有极大影响。自信心是指对自己的行为、目的有明确深刻的认识，充满信心从而有计划地组织自己的行动，实现预定目标的心理状态。作为一种非智力因素，自信心尽管不直接参与认识过程，但对认识过程起着推动、引导、强化的作用。“自信”或“自信心”是人类心理生活中最基本的内在品质之一，也是每个人内在“自我”的核心部分。自信心的强弱，将在某种程度上决定与制约着心理压力对自身的影响。对于一个有自信的人，他会勇于面对挑战，努力向自己定下的目标进发，追求自我价值的实现，这不仅可以带来个人的成功感，也能让其在其他方面得到全面的发展，使自己更受人欢迎。相反，对于一个没有自信的人，他会逃避挑战，不敢面对失败的风险，怀疑自己的能力，使自己失去很多成功的机会。

自信心是职场中自我概念的重要内容。一个人的自信心在很大程度上受自我形象的影响，认为自我形象不好的人，往往也具有严重的自卑心理，如外表不好或家庭环境较差的人，很容易产生自卑心理。尽管自我概念和对自己的认识，在某种程度上会受到别人和外在因素的影响，但从根本上说，它们是由自己的思维、认知和判断等来判定的，尽管自我概念会受到别人的影响，但是自己也拥有改变自我形象的能力，关键是自己要形成正确的自我概念，只有这样，才不会轻易地受其他人的影响，动摇自己

的自信心。

实现了这些基本的职场成功的必备要素，也就有了纵横职场的基础，这时候，恰到好处地运用好职场厚黑学也就成了自然而然的事了。你自己下意识就会有强大的气场和能力，去应对职场危机中的方方面面。

最后，我们不妨再强调一遍：职场厚黑是必不可少的，因为职场就是战场。不懂得人情世故和潜台词就会对自己造成伤害，但是，职场厚黑的学问是建立在正直和诚信的基础上的，这点我们必须明确。我们向上追寻升职的空间，是建立在自己努力的基础上的。厚黑只是提供一下工具和方法，我们从容应对职场小人，是建立在不伤害别人、不诬陷别人的基础上的。厚黑只是让自己在不显山不露水的情况下保全自己，从容化解职场危机。同样的，办公室里的政治和爱情，职场里的圈子和文化，都需要用一颗正面的心去经营和维护。

我们要做的是能化解职场危机的精明的职场人，但精明不是指有心计，而是聪明和豁达。古往今来，所有能成大事的职场人，最后都是慈善家，职场虽然复杂，但始终是人做主体的圈子，要记得给别人宽容，给自己照顾，做一个大气、能从容应对职场危机、有成就的职场人。